

a cura di **Vincenzo Fabrizio Giglio**
Lexia Avvocati

Rassegna del merito Corte d'Appello di Milano

TRASFERIMENTO D'AZIENDA E LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Lavoro - Licenziamento collettivo - Trasferimento d'azienda - Impresa in stato di crisi - Art. 47, comma 4-bis, L. n. 428/1990 - Accordo derogatorio dell'art. 2112 Cod. civ. - Mantenimento livelli occupazionali - Violato - Illegittimo

Nell'ambito di un trasferimento d'azienda, l'art. 47, comma 4-bis, legge n. 428/1990, che prevede la possibilità di deroga dell'art. 2112 Cod. civ. ad opera di un accordo tra cedente in stato di crisi e cessionaria, va interpretato nel senso che l'accordo non può prevedere limitazioni al trasferimento dei lavoratori all'impresa cessionaria, ma semplicemente modifiche alle condizioni di lavoro. Il licenziamento collettivo comunicato in occasione del trasferimento d'azienda, dunque, è illegittimo.

¶ Corte d'Appello di Milano 16 settembre 2019, n. 1041 - Pres. Est. Picciau;
nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 1277/2016

Nota

Una società in stato di crisi aziendale effettuava un licenziamento collettivo di cinque dipendenti e, successivamente, un trasferimento d'azienda.

I lavoratori licenziati agivano in giudizio per far dichiarare la nullità del licenziamento, per essere stato comunicato in occasione del trasferimento d'azienda e, dunque, in violazione dell'art. 2112 Cod. civ., e chiedevano la prosecuzione del rapporto di lavoro presso la società cessionaria.

Le società eccepevano di aver stipulato un accordo derogatorio dell'art. 2112 Cod. civ. ai sensi dell'art. 47, comma 4-bis, L. n. 428/1990 giacché la cedente era in stato di crisi aziendale ed eccepevano che fosse possibile limitare il passaggio dei lavoratori nell'ambito del trasferi-

mento d'azienda e, dunque, effettuare il licenziamento collettivo.

La Corte d'Appello ha affermato che, secondo un'interpretazione conforme della direttiva europea 2001/23/CE, «la deroga al divieto di licenziamenti in occasione del trasferimento d'azienda può operare [...] nell'ambito di una procedura lato sensu liquidativa dell'impresa cedente, assoggettata al controllo di autorità pubblica [...] laddove nelle ipotesi in cui il cedente versi in una situazione di crisi aziendale [...] l'accordo tra cessionario, cedente ed i rappresentanti dei lavoratori non può prevedere deroghe alla continuità del rapporto di lavoro». La Corte d'Appello ha inoltre rammentato che la Corte di Giustizia, con sentenza dell'11 giugno 2009, C-561/2007, ha affermato che: «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 [...] né che essa si trovi sotto il controllo di un'autorità pubblica».

Alla luce di quanto sopra, la Corte d'Appello ha affermato che l'art. 47, comma 4-bis, L. n. 428/1990, deve essere interpretato nel senso che, in ipotesi di mera crisi aziendale, «l'accordo [tra cedente e cessionaria] non può prevedere limitazioni al trasferimento dei lavoratori [...] all'impresa cessionaria, ma semplicemente modifiche delle condizioni di lavoro al fine del mantenimento dei livelli occupazionali».

La Corte d'Appello ha dichiarato il licenziamento collettivo nullo per essere stato effettuato in occasione del trasferimento d'azienda e ha affermato il diritto dei lavoratori a proseguire il rapporto presso la società cessionaria.

INFORTUNIO SUL LAVORO E RESPONSABILITÀ IN CASO DI APPALTO DI SERVIZI

Lavoro - Appalto di servizi - Infortunio sul lavoro - Responsabilità solidale

In caso di infortunio sul lavoro nell'ambito di un appalto di servizi, il giudice può dichiarare la responsabilità solidale di tutte le società coinvolte nell'appalto. Ciò, in quanto la società appaltante ha l'obbligo di predisporre ex ante specifiche misure di sicurezza per evitare infortuni sul lavoro; la società datrice di lavoro, appaltatrice, è tenuta a segnalare all'appaltante eventuali necessità di intervento. Ulteriori responsabilità possono discendere da specifiche previsioni del contratto d'appalto.

¶ Corte d'Appello di Milano 17 settembre 2019, n. 800 - Pres. Vitali;
nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 20/2015

Nota

Una società (di seguito, Alfa) affidava la gestione di un appalto di servizi di carico e scarico merci a due società (di seguito, Beta e Gamma).

Nel contratto d'appalto, Alfa e Gamma dichiaravano la conformità delle strutture alla normativa vigente. Gamma, inoltre, si impegnavano a mantenere le medesime condizioni di adeguatezza anche nel corso dell'appalto e ad avvertire Alfa di eventuali danni che possano compromettere l'adeguatezza delle strutture.

Un dipendente di Beta incorreva in un infortunio: mentre era alla guida di un muletto veniva colpito da un bancale di legno di 100 Kg il quale, cadendo da un'altezza di 10 metri e rimbalzando su un carrello, precipitava addosso al lavoratore. Il lavoratore agiva in giudizio nei confronti di tutte le tre società per ottenere il risarcimento del danno.

In primo grado, il Tribunale escludeva la sussistenza di una responsabilità solidale delle tre società. Il Tribunale affermava che l'unica responsabile per l'infortunio sul lavoro era Beta in quanto «ad essa, quale datrice di lavoro, incombeva l'onere di individuare in concreto le modalità di effettuazione dell'appalto e le necessarie protezioni per i lavoratori addetti alla movimentazione». Il Tribunale affermava che si era in presenza di un «rischio specifico» a carico della società appaltatrice, sicché, ai sensi dell'art. 26, D.Lgs. n. 81/2018, va esclusa qualsiasi responsabilità solidale.

La Corte d'Appello, per contro, ha affermato la sussistenza della responsabilità solidale delle tre società. Ciò in quanto la società appaltante avrebbe dovuto predisporre ex ante specifiche misure di sicurezza per evitare infortuni sul lavoro. La società datrice di lavoro, inoltre, avrebbe dovuto segnalare all'appaltante la necessità di

intervenire sulla protezione dei bancali. Gamma, infine, aveva dichiarato la piena conformità delle strutture alla normativa vigente e, nel contratto di appalto, si era impegnata a mantenere le condizioni di adeguatezza nel corso dell'appalto e ad avvertire l'appaltante di eventuali danni.

Inaccolte sono rimaste le eccezioni circa la responsabilità del lavoratore nel cagionare il danno poiché, a dire della società, egli si trovava in una zona interdetta ai muletti e senza aver indossato il caschetto e le altre protezioni. La Corte ha respinto l'eccezione poiché non era risultata alcuna attività di vigilanza del datore di lavoro circa il rispetto delle prescrizioni.

INEFFICACIA DEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Lavoro - Licenziamento disciplinare - Risoluzione consensuale del rapporto - Antecedente - Inefficace

Il licenziamento disciplinare per giusta causa successivo alla risoluzione consensuale del rapporto è da considerare «tamquam non esset». Ciò, anche se la contestazione disciplinare è stata comunicata quando il rapporto era ancora in essere.

L'art. 7, comma 41, legge n. 92/2012, secondo il quale il licenziamento produce effetti dal giorno della contestazione disciplinare, presuppone che, nell'intervallo tra la contestazione disciplinare e il licenziamento, il rapporto sussista. Se, in tale periodo, il rapporto cessa per una causa autonoma, il potere sanzionatorio non può più essere esercitato.

¶ Corte d'Appello di Milano 12 settembre 2019, n. 1270 - Pres. Picciau;
nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 1889/2018, Est. Dott. Luigi Pazienza

Nota

Il 23 ottobre 2017 una dirigente sottoscriveva con la società datrice di lavoro una scrittura privata che contemplava una transazione generale e novativa e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. La risoluzione era poi stata confermata, ai sensi dell'art. 26, comma 1, D.Lgs. 151/2015, il 27 ottobre 2017, con effetto da tale data. Sennonché il 25 ottobre 2017 la società inviava alla lavoratrice una contestazione disciplinare e, il 3 novembre 2017, comunicava alla lavoratrice il licenziamento per giusta causa. La società, dunque, informava la lavoratrice di non essere più disponibile a confermare la scrittura privata in sede protetta, condizione,

quest'ultima, prevista per l'esecuzione dei pagamenti.

La lavoratrice agiva in giudizio per far accertare l'efficacia della scrittura privata e per ottenere il pagamento di quanto ivi pattuito a titolo di transazione e incentivo all'esodo (Euro 174.000 complessivi). Il Tribunale dichiarava la scrittura privata efficace e il licenziamento della lavoratrice privo di effetti per essere intervenuto quando il rapporto era già cessato e condannava la società al pagamento delle somme imputate a transazione e incentivo all'esodo.

La società adiva la Corte d'Appello per far dichiarare l'inefficacia della scrittura privata.

La Corte d'Appello ha riconosciuto la validità della scrittura privata; ha chiarito che il rapporto doveva ritenersi cessato per effetto della risoluzione consensuale e che il licenziamento, successivo alla cessazione del rapporto, è da considerarsi «tamquam non esset». La Corte ha affermato che a una diversa conclusione non può condurre neanche l'art. 7, comma 41, L. n. 92/2012, il quale prevede che «il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare [...] produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato». Ciò, ha precisato la Corte, in quanto l'art. 7, comma 41, L. n. 92/2012, presuppone che nell'intervallo tra la contestazione e il licenziamento il rapporto sia in essere. Se in tale periodo il rapporto cessa per una causa autonoma, «il potere sanzionatorio non può essere esercitato».

La Corte d'Appello ha dunque confermato la sentenza del Tribunale.

Nota

Un lavoratore sottoscriveva un contratto di procacciamento di affari con una società per la vendita di prodotti per autoveicoli nella provincia di Pavia. Il contratto contemplava un vincolo di esclusiva; un patto di non concorrenza esteso ai due anni successivi alla cessazione del rapporto e un compenso fisso di Euro 1.800 mensili, oltre a eventuali provvigioni pari al 4% degli affari conclusi.

Dopo circa tre anni la società recedeva dal contratto e il lavoratore agiva in giudizio per ottenere l'accertamento della sussistenza di un rapporto di agenzia e il pagamento dell'indennità di cessazione del rapporto di cui all'art. 1751 Cod. civ. e dell'indennità di mancato preavviso.

La Corte d'Appello ha osservato che il rapporto di lavoro si era protratto per un arco di tempo «non marginale» (quasi tre anni) e che tale rapporto «non aveva alcun indice di occasionalità». Il lavoratore, inoltre, percepiva un compenso fisso e operava in una zona determinata. La Corte ha valutato altresì il tenore del contratto stipulato tra le parti che qualificava il prestatore ora come «collaboratore commerciale», ora come «procacciatore d'affari», ora come «agente».

Sulla base di questi elementi, la Corte d'Appello affermò la sussistenza di un rapporto di agenzia pur se il prestatore non si era mai iscritto al registro degli agenti; da ciò risultava il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità di mancato preavviso (oltre a una somma a titolo di patto di non concorrenza). Il lavoratore era invece decaduto dal diritto all'indennità di cessazione del rapporto di cui all'art. 1751 Cod. civ.

CONTRATTO DI AGENZIA E PROCACCIAMENTO D'AFFARI

Lavoro - Contratto di agenzia - Procacciamento di affari - Differenze - Stabilità del rapporto - Zona determinata - Sussistenza

Il rapporto di agenzia differisce dal rapporto di procacciamento d'affari per essere continuativo e stabile e limitato a una zona territoriale determinata. Il riconoscimento giudiziale del rapporto di agenzia dà diritto al pagamento dell'indennità di cessazione del rapporto di cui all'art. 1751 Cod. civ. e dell'indennità di mancato preavviso.

¶ Corte d'Appello di Milano 13 settembre 2019, n. 1287 - Pres. Est. Vignati;

nel gravame su: Tribunale di Pavia, sentenza n. 39/2018

NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Lavoro - Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Esigenze di contenimento dei costi - Trasferimento di ramo d'azienda - Insussistenti - Nullo

Se un lavoratore è licenziato per esigenze di contenimento dei costi ma, successivamente, il giudice accerta che la società datrice di lavoro ha ceduto il ramo d'azienda di cui faceva parte il lavoratore a un'altra società ai sensi dell'art. 2112 Cod. civ. e che il motivo alla base del licenziamento è la cessione del ramo d'azienda, il licenziamento è illegittimo. Per individuare la tutela applicabile bisogna aver riguardo al numero degli addetti al ramo. (Nel caso di specie, la Corte d'Appello ha applicato la tutela reintegratoria di cui all'art. 18, commi 7 e 4, St. Lav.).

¶ Corte d'Appello di Milano 10 settembre 2019, n. 1413 - Pres. Est. Trogna;
nel gravame su: Tribunale di Cremona, sentenza n. 52/2015

Nota

Un lavoratore che operava presso il «ramo trasporti» di una società veniva licenziato per giustificato motivo oggettivo in seguito alla soppressione della propria posizione.

La società motivava il licenziamento con «esigenze di riassetto organizzativo... che comportano necessariamente la riduzione del personale attualmente in forza» e con la necessità di contenimento dei costi.

Pochi mesi dopo, la società cedeva il «ramo trasporti» a un'altra società.

Il lavoratore agiva in giudizio nei confronti di entrambe le società per far dichiarare il licenziamento illegittimo.

La Corte d'Appello ha accertato la sussistenza di una cessione di ramo d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 del Codice civile per avere la società datrice di lavoro gradualmente ceduto tutti i mezzi di trasporto, gli autisti e l'attività relativa.

La Corte d'Appello ha accertato che le ragioni addotte dalla società datrice di lavoro a sostegno del giustificato motivo oggettivo erano insussistenti e ha individuato la causa del licenziamento nella cessione del ramo d'azienda.

La società aveva infatti motivato il licenziamento con «esigenze di riassetto organizzativi... che comportano necessariamente la riduzione del personale attualmente in forza... a causa della notevole congiuntura economica che attualmente sta interessando anche la nostra azienda... con necessità di contenere i costi aziendali» poi rimaste indimostrate.

La Corte d'Appello ha dichiarato il licenziamento illegittimo e, considerato il requisito dimensionale della società con riferimento al numero degli addetti al ramo (42 autisti), ha applicato al lavoratore la tutela reintegratoria di cui all'articolo 18, commi 7 e 4, Statuto dei lavoratori.

NOZIONE DI DISTACCO DEL LAVORATORE

Lavoro - Distacco - Svolgimento di attività lavorativa nell'interesse del distaccante - Titolarità dell'obbligo contributivo e retributivo del distaccante - Temporaneità - Sussistenza

Costituisce distacco l'assegnazione temporanea di un lavoratore all'estero su indicazione della società

datrice di lavoro, sotto il controllo di altre società che operano nell'esclusivo interesse della datrice di lavoro, se la titolarità dell'obbligo retributivo e contributivo resta in capo alla datrice di lavoro.

¶ Corte d'Appello di Milano 16 settembre 2019, n. 1428 - Pres. Picciau;
nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza R.G. n. 956/2017, Est. Lombardi

Nota

Un dirigente di ENI in aspettativa non retribuita operava per quasi vent'anni in Germania e Austria alle dipendenze di varie società collegate a ENI, stipulando con queste, senza soluzione di continuità, contratti di lavoro della durata massima di due anni ciascuno.

ENI richiamava da ultimo il lavoratore in Italia perché si occupasse di «long term sales» e gli decurtava lo stipendio del 50 per cento.

Il lavoratore rassegnava le dimissioni e, successivamente, agiva in giudizio per fare accertare, tra altro, la natura di distacco dei periodi trascorsi all'estero.

Il Tribunale riteneva che il rapporto di lavoro alle dipendenze delle società estere configurasse un distacco ai sensi dell'art. 30, D.Lgs. 276/2003.

ENI, per contro, contestava la sussistenza del distacco e impugnava la decisione del Tribunale dinanzi alla Corte d'Appello.

La Corte d'Appello ha rammentato che, secondo quanto previsto dall'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, «si configura l'istituto del distacco quando il datore, per soddisfare un suo interesse, mette il lavoratore a disposizione di altro soggetto, per l'espletamento di una attività lavorativa, restando responsabile per il suo trattamento economico e normativo».

La Corte d'Appello ha accertato che il lavoratore aveva lavorato alle dipendenze e sotto il controllo dei soggetti esteri; che detti soggetti avevano operato nell'esclusivo interesse di ENI, la quale era rimasta l'unica titolare dell'obbligo retributivo e contributivo; le retribuzioni erano pagate da ENI sotto forma di accantonamento di provviste ed erano poi versate dalle società estere e i contributi erano a carico di ENI (la parte di contributi versata da ENI veniva successivamente addebitata alle società estere).

Sulla base di questi elementi, la Corte d'Appello di Milano ha accertato la natura di distacco dei periodi trascorsi all'estero affermando, in particolare, la sussistenza di «tanti periodi di distacco senza soluzione di continuità».

DIRITTO DEL DIRIGENTE ALLA NASPI

Lavoro - Diritto alla Naspi - Qualifica di dirigente - Risoluzione consensuale - Procedura ex art. 7, L. n. 604/1966 - Non applicabile - Insussistente

Il lavoratore ha diritto alla Naspi se la perdita del lavoro è involontaria. La Naspi può essere erogata anche in caso di risoluzione consensuale del rapporto, purché avvenga nell'ambito della procedura di cui all'art. 7, legge n. 604/1966. Questa disposizione non si applica ai dirigenti. Il dirigente che risolve consensualmente il rapporto, quindi, non ha diritto alla Naspi.

¶ Corte d'Appello di Milano 18 settembre 2019, n. 1530 - Pres. Trogni; Est. Bertoli; nel gravame su: Tribunale di Monza, sentenza n. 367/2017, Est. Sommariva

Nota

Un dirigente stipulava una risoluzione consensuale del rapporto con la società datrice di lavoro e sottoscriveva un verbale di conciliazione in sede sindacale. Successivamente, il dirigente otteneva la Naspi ma l'INPS, dopo avergliela erogata, gliene chiedeva la restituzione. Il lavoratore agiva quindi in giudizio per far accertare il proprio diritto alla Naspi.

Il Tribunale ha rammentato che, ai sensi dell'art. 2, comma 5, L. n. 92/2012, i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro in seguito a una risoluzione consensuale non possono fruire della Naspi. Con l'eccezione che la risoluzione consensuale avvenga nell'ambito della procedura prevista dall'art. 7, L. n. 604/1966 (presso l'ITL), disposizione che, tuttavia, non si applica ai dirigenti. L'art. 10, L. n. 604/1966, infatti, prevede che «le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio». Sulla base di queste argomentazioni, il Tribunale ha escluso il diritto del lavoratore alla Naspi.

La Corte d'Appello ha confermato la sentenza del Tribunale e ha rammentato che il presupposto per l'erogazione della Naspi è che la perdita del lavoro sia involontaria. Salvo che la risoluzione consensuale avvenga nell'ambito della procedura di cui all'art. 7, L. n. 604/1966. La Corte ha confermato che tale disposizione non si applica ai dirigenti e ha escluso il diritto del lavoratore alla Naspi.

NULLITÀ DEL PATTO DI NON CONCORRENZA/1

Lavoro - Patto di non concorrenza ex art. 2125 - Nullità del patto

Il patto di non concorrenza è nullo se restringe l'attività del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro, in misura tale da comprometterne la possibilità di produrre reddito. La nullità è rilevabile d'ufficio dal giudice.

¶ Corte d'Appello di Milano 11 settembre 2019, n. 930 - Pres. Vitali, Rel. Beoni; nel gravame su: Tribunale di Busto Arsizio n. 51

Nota

Un lavoratore, vincolato da un patto di non concorrenza, è stato assunto presso una società concorrente.

Il tribunale, adito dalla ex datrice di lavoro ha accertato la violazione del patto e condannato il lavoratore al pagamento della penale di Euro 28.000,00 ivi prevista.

La Corte d'Appello ha rilevato la nullità del patto d'ufficio, per contrasto con l'art. 2125 Cod. civ. Secondo la Corte, la validità del patto è subordinata al fatto che lo stesso risulti circoscritto da limiti di tempo, di oggetto e di luogo tali da consentire al lavoratore, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, un margine di attività non coperta dal vincolo, idonea ad assicurargli un guadagno adeguato alle esigenze personali e familiari. La limitazione del lavoratore deve inoltre trovare un'adeguata compensazione economica.

Nel caso di specie, il corrispettivo annuo riconosciuto al lavoratore era inferiore ad una mensilità della retribuzione percepita in corso di rapporto. Il compenso è stato pertanto giudicato incongruo rispetto al sacrificio richiesto al lavoratore.

La Corte d'Appello ha pertanto riformato la sentenza del Tribunale dichiarando nullo il patto.

Da ultimo, occorre dar conto di un interessante, per quanto criptico, obiter dictum della sentenza in commento: «il rapporto di lavoro è cessato non per volontà del lavoratore, bensì per il licenziamento intimato ad opera della datrice del lavoro e che, quindi, il patto di non concorrenza non poteva nemmeno essere richiamato nel verbale di conciliazione».

NULLITÀ DEL PATTO DI NON CONCORRENZA/2

Lavoro - Patto di non concorrenza ex art. 2125 Cod. civ. - Nullità del patto - Eccessiva limitazione lavorativa - Nullo

Il patto di non concorrenza è nullo se restringe in maniera eccessiva la capacità di guadagno del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro. La

limitazione allo svolgimento dell'attività lavorativa deve essere contenuta entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo e deve essere compensata da un corrispettivo di natura latamente retributiva.

¶ Corte d'Appello di Milano 19 agosto 2019, n. 1253 - Pres. Picciau; Rel. Perna; nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 707/2018

Nota

Un lavoratore era vincolato da un patto di non concorrenza ex art. 2125 Cod. civ. che prevedeva una facoltà di recesso unilaterale a favore della società.

Assunto da una società concorrente, il lavoratore è stato convenuto in giudizio dalle società ex datrice di lavoro che gli chiedeva la risoluzione per inadempimento del patto e il pagamento della penale di Euro 42.500,00 ivi prevista.

Il lavoratore ha tuttavia eccepito la nullità del patto per via della facoltà di recesso rimessa all'arbitrio del datore. Secondo il Tribunale, che ha accolto le difese del lavoratore, la nullità delle clausole di recesso si estendeva all'intero patto ex art. 1419 Cod. civ.

La Corte d'Appello, chiamata ad esaminare il caso, confermava la decisione impugnata sulla scorta delle seguenti osservazioni.

Secondo la società appellante, la facoltà di recesso è legittima, purché esercitata in costanza di rapporto; in ogni caso, la nullità della clausola non poteva estendersi all'intero patto di non concorrenza, non risultandone la sua essenzialità.

Il Collegio ha dapprima ricordato che «la funzione del patto di non concorrenza è quella di salvaguardare l'imprenditore da qualsiasi "esportazione presso imprese concorrenti" del patrimonio immateriale dell'azienda, nei suoi limiti interni (organizzazione tecnica ed amministrativa, metodi e processi di lavoro, eccetera) ed esterni (avviamento, clientela, ecc.) trattandosi di un bene che assicura la sua resistenza sul mercato ed il suo successo rispetto alle imprese concorrenti».

Nel caso di specie, il patto prevedeva una durata di 24 mesi a fronte di un'indennità pari al 50% dell'ultima retribuzione annua lorda, da corrispondersi in 8 rate, dopo la cessazione del rapporto; ancora, l'efficacia del patto era estesa a tutto il territorio italiano ed aveva ad oggetto lo svolgimento di attività in concorrenza con quella svolta dalla società datrice del lavoro o da altre società del gruppo, con la precisazione che è società concorrente «ogni impresa che svolge il medesimo o analogo business [della società] e del gruppo cui essa appar-

tiene, e che opera nello stesso mercato della società e del gruppo cui essa appartiene e con particolare riferimento alle attività di implementazione e vendita di consulenza, system integration, soluzioni e servizi in ambito CRM per il mercato italiano».

Correggendo le motivazioni del Tribunale, dunque, il Collegio ha ritenuto nullo il patto a prescindere dalle clausole di recesso, poiché l'estensione del territorio e delle attività vietate risultavano «eccessivamente sacrificanti e limitativi dell'ordinaria capacità produttiva del reddito, tenuto conto dell'attività svolta, dell'età, dell'esperienza e della specializzazione dell'Appellato, il quale svolge un'attività orientata verso uno specifico settore, tale da determinare l'impossibilità dell'impiego delle sue conoscenze anche in ambiti diversi da quello che gli è proprio».

LICENZIAMENTO COLLETTIVO E DIRIGENTI: NECESSARIO COMUNICARE I CRITERI DI SCELTA

Lavoro - Licenziamento collettivo - Criteri di scelta - Dirigenti - Specificazione nella comunicazione ex art. 4, comma 9, L. n. 223/1991 - Necessaria

In una procedura di licenziamento collettivo si devono specificare i criteri di scelta nell'individuazione dei lavoratori da licenziare ex art. 4 e 5, legge n. 223/1991. Tale formalità deve essere rispettata anche in caso di licenziamento dei dirigenti. La procedura mira a consentire il controllo sindacale ed individuare circa la correttezza complessiva dell'operazione.

¶ Corte d'Appello di Milano 9 settembre 2019, n. 1380 - Pres. Picciau; nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 1237/2018

Nota

A seguito di un licenziamento collettivo che li aveva coinvolti, alcuni dirigenti hanno impugnato il licenziamento lamentando, tra l'altro, l'omissione delle comunicazioni ex art. 4, comma 9, legge n. 223/1991; l'insufficienza delle comunicazioni di apertura; la mancata applicazione dei criteri di scelta nell'individuazione dei dirigenti da licenziare. Il Tribunale ha accolto il ricorso condannando la società che, insoddisfatta dalla decisione, ha proposto appello.

La Corte d'Appello ha confermato la decisione del Tribunale. Secondo la Corte la completa comunicazione è necessaria per consentire il controllo sindacale ed individuale circa la correttezza complessiva dell'operazione e

non in funzione della mera iscrizione dei lavoratori nelle liste di mobilità dalle quali i dirigenti sarebbero esclusi (per ciò rendendo, nella tesi dell'appellata, superflua la comunicazione).

Parimenti irrilevanti sono state ritenute le altre difese della società. Secondo la Corte, infatti, dopo l'integrazione dei dirigenti nella disciplina della L. n. 223/1991, la comunicazione ex art. 4, c. 9, deve necessariamente riguardare anche loro. Applicabile ai dirigenti, inoltre, è la disposizione sui criteri di scelta. Secondo la Corte, infatti, non assume rilevanza il grado di autonomia o la fungibilità del singolo dirigente. La fungibilità, infatti, è ravvisabile sia tra i c.d. «mini dirigenti» sia tra i c.d. «dirigenti apicali» poiché dipende dal grado di specialità della professionalità e non dalle posizioni in organigramma. Pertanto l'infungibilità può essere valorizzata tramite il criterio delle esigenze tecnico-produttive.

Per quanto attiene al regime sanzionatorio, infine, la Corte d'Appello ha ricordato che le indennità risarcitorie per violazione delle procedure di licenziamento comprendono tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Nel caso esaminato, la Corte ha utilizzato i criteri della dimensione dell'impresa e dell'anzianità di servizio. Irrilevante, invece, il parametro della buona fede della società, poiché determinerebbe un trattamento uguale di situazioni diverse (quali quelle degli appellati che vantano anzianità di servizio diversa).

NOZIONE DI TRASFERTISTA

Lavoro - Trasferte - Indennità di trasferta - Tempo di viaggio

Qualora non sia definita una sede di lavoro, non è configurabile la trasferta con la rispettiva indennità ma la prestazione ha natura di «trasfertista».

¶ *Corte d'Appello di Milano 2 agosto 2019, n. 1230 - Pres. Vignati; nel gravame su: Tribunale di Lecco n. 318/2016*

Nota

Un lavoratore assunto presso un'azienda come installatore di serramenti voleva che gli venissero riconosciuti l'indennità di trasferta e il pagamento del tempo necessario per raggiungere la sede di lavoro o, in alternativa, la qualità di trasfertista ex art. 7 CCNL Unionmeccanica.

Il Tribunale ha accertato che il lavoratore, quale installatore di serramenti, era stabilmente adibito a svolgere la propria prestazione fuori dall'azienda e in luoghi sempre variabili. Non si trattava di ripetuti distacchi ma della natura della prestazione. Egli era dunque, propriamente, un trasfertista. L'indennità di trasfertista prevista dal CCNL era tuttavia riconosciuta solo a limitate categorie di lavoratori, cui il Ricorrente era estraneo. L'art. 7 CCNL, infatti, riconosce il beneficio retributivo del tempo di viaggio trascorso per raggiungere il posto di lavoro solo per specifiche categorie di lavoratori, ovvero agli addetti all'installazione di linee elettriche e altre lavorazioni più o meno similari. Secondo il Tribunale il lavoratore non rientrava in tale categoria.

La Corte d'Appello ha confermato la decisione, escludendo il diritto del lavoratore sia all'indennità di trasfertista, sia all'indennità di trasferta. Sotto quest'ultimo profilo, rileva la Corte, non esistendo per il lavoratore una «sede di lavoro», la «trasferta» non era neppure configurabile.