



**TRIBUNALE DI BERGAMO**

*Sez. monocratica del lavoro*

**VERBALE EX ART. 429 C.P.C.**

UDIENZA DEL 10 giugno 2021

avanti al Giudice, **dott.ssa Monica Bertoncini**,  
all'esito del procedimento di trattazione  
scritta di cui all'art. 221, comma 4, l. 77/20,  
nella causa iscritta al N. 1745/20 R.G. e  
promossa da

████████████████████

(Avv. V. Mezzasalma)

CONTRO

████████████████████ **s.r.l. in liquidazione**

(Avv. ████████████████████)

**Repubblica Italiana**

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Bergamo,  
visto l'art. 429 c.p.c., viste le conclusioni  
delle parti, nonché i motivi a sostegno, le note  
di trattazione scritta, pronuncia la seguente

**SENTENZA**

*nel nome del popolo italiano*

PARTE RICORRENTE: per l'accoglimento del ricorso;

PARTE RESISTENTE: per il rigetto del ricorso;

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso regolarmente notificato i ricorrenti convenivano in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, la [REDACTED] s.r.l. per sentirla condannare al pagamento delle seguenti somme: € 40.369,80 quanto a [REDACTED] € 38.009,20 quanto a [REDACTED] € 38.009,20 quanto a [REDACTED] in subordine per sentir accertare il loro diritto al pagamento di un importo pari a 10 mensilità della retribuzione e quindi: € 20.184,90 quanto a [REDACTED] € 19.004,60 quanto a [REDACTED] € 19.004,60 quanto a [REDACTED] tutto oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo.

A fondamento di tali pretese i ricorrenti, premesso di essere stati tutti dipendenti della convenuta addetti all'unità produttiva di Levate, esponevano che il 14.1.2019 era stata aperta una procedura di licenziamento collettivo, all'esito della quale, il 28.2.2019, era stato raggiunto un accordo sindacale in cui era stato previsto quanto segue *"premesse che con comunicazione del 14.1.2019 l'azienda [REDACTED] con sede legale in [REDACTED] ha avviato, ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 223/91 una procedura di licenziamento collettivo per n° 29 dipendenti per cessazione di attività (di seguito la "Procedura"); che la contrazione del fatturato aziendale sul prodotto PE è ormai strutturale e irreversibile e non vi sono più le condizioni per proseguire nelle attività produttive; che la RSU*

e OO.SS. hanno richiesto formale incontro per esame congiunto; che le parti coinvolte hanno tenuto più incontri (anche a mezzo di call) per discutere sulle potenziali misure volte a limitare l'impatto sociale della procedura di licenziamento. SI CONVIENE QUANTO SEGUE (...)XXXXXXXXXX.si impegna a concedere a ciascuno dei 29 lavoratori un diritto di prelazione su ciascuna nuova assunzione che il gruppo societario appartenente effettuerà negli stabilimenti di Pioltello (Mi), Canonica D'Adda (Bg) e Gubbio (Pg) fino al 30.04.2020; COES, sulla base delle indicazioni ricevute dal gruppo, ha già inoltrato un piano previsionale delle assunzioni sui tre stabilimenti che prevede: 9 assunzioni a Pioltello, 7 assunzioni a Canonica D'Adda e 13 assunzioni a Gubbio (dove è già in corso un importante programma di incremento della capacità produttiva); per un totale di 29 lavoratori; a seguito dell'eventuale esercizio del diritto di prelazione da parte del lavoratore il contratto di lavoro verrà trasferito, ai sensi dell'art. 1406 c.c., dalla XXXXXXXXXX alla società che procederà alla assunzione, alle medesime condizioni in essere alla data odierna; COES, le OOSS e le RSU condivideranno l'elenco dei lavoratori selezionati per i tre stabilimenti nell'ambito del piano di ricollocamento predisposto per la domanda di cassa integrazione per cessazione di attività; XXXXXXXXXX si impegna alla data di cessazione del rapporto di

lavoro: qualora siano ricollocati almeno 17 lavoratori negli stabilimenti di Gubbio, Pioltello e Canonica D'Adda entro il 30.04.2020, a riconoscere quale incentivo all'esodo per tutti i lavoratori ai quali non verrà concesso l'esercizio del diritto di prelazione, ovvero ai lavoratori che non risulteranno assunti presso gli stabilimenti sopra richiamati entro il 30.04.2020, 10 mensilità a titolo di incentivo all'esodo omnicomprensivo, che verranno corrisposte entro e non oltre il 30.06.2020; qualora siano ricollocati meno di 17 lavoratori negli stabilimenti di Gubbio, Pioltello e Canonica D'Adda entro il 30.04.2020, a riconoscere quale incentivo all'esodo, esclusivamente per i lavoratori selezionati per gli stabilimenti di Pioltello e Canonica D'Adda, che non risulteranno assunti presso gli stabilimenti di Pioltello e Canonica, nei limiti sopra richiamati (9 e 7 unità), entro il 30.04.2020, 20 mensilità a titolo di incentivo all'esodo, omnicomprensivo, anche a titolo di penale per il mancato adempimento, che verranno corrisposte entro e non oltre il 30.06.2020. Per i lavoratori selezionati per Gubbio, in considerazione della offerta già formulata da [REDACTED] per il ricollocamento di 13 unità, non è prevista alcuna maggiorazione dell'incentivo in caso di inadempimento di COES. (...) [REDACTED] si impegna ad estinguere tutti i debiti verso i fondi complementari per ciascun lavoratore di Levate entro e non oltre il 30.04.2019; (...) L'incentivo

*all'esodo verrà erogato comunque successivamente alla sottoscrizione dei verbali di conciliazione individuali. Le spettanze di fine rapporto verranno erogate in 4 rate mensili posticipato dalla firma dei verbali di conciliazione".*

I ricorrenti davano atto che lo stesso 28.2.2019, ad integrazione del precedente accordo, ne era stato sottoscritto un altro in cui erano stati individuati i lavoratori selezionati per i tre stabilimenti di Canonica d'Adda, Pioltello e Gubbio, prevedendo poi che "l'impegno di [REDACTED] si deve intendere esaurito per i. 12 lavoratori indicati nell'allegato A con bordatura di colore rosso che hanno rinunciato, salvo ripensamenti, alla ricollocazione. Per i 16 lavoratori selezionati per gli stabilimenti di Pioltello e Canonica D'Adda si conferma la disponibilità dei lavoratori al trasferimento.

[REDACTED] ha assunto l'impegno al ricollocamento e per questi lavoratori, in caso di inadempimento di COES, è espressamente previsto un maggior importo dell'incentivo all'esodo, anche a titolo di penale. Resta inteso che qualora uno dei lavoratori selezionati per gli stabilimenti di Pioltello e Canonica dovesse rinunciare alla proposta di lavoro o dovesse dimettersi prima della proposta di lavoro, l'impegno alla assunzione/ricollocamento di [REDACTED] si deve intendere proporzionalmente ridotto, anche in ragione del calcolo dell'incentivo all'esodo a titolo di penale".

I ricorrenti, nel dare atto dell'intervenuta cessazione del rapporto alla data del 30.6.2019, riferivano di non aver percepito le spettanze di fine rapporto, il TFR e neppure erano stati saldati i debiti verso i fondi di previdenza complementare.

Inoltre i ricorrenti evidenziavano che avrebbero avuto diritto di prelazione presso lo stabilimento di Pioltello, quanto a [REDACTED] e [REDACTED] e di Canonica d'Adda, quanto a [REDACTED] ma la comunicazione di ricollocamento inviata dalla società era pervenuta il 30.4.2020, quindi tardivamente, senza considerare che un altro collega, cui era stata inviata la medesima proposta di ricollocamento, pur avendola accettata, non aveva più ricevuto alcuna notizia in merito.

I ricorrenti agivano quindi in questa sede per vedersi riconosciuto l'incentivo all'esodo di 20 mensilità o, in subordine, quello di 10 mensilità. Rassegnavano le sopra citate conclusioni.

Si costituiva regolarmente in giudizio la [REDACTED] s.r.l., resistendo alle domande di cui chiedeva il rigetto.

La convenuta contestava la ricostruzione dei fatti operata dai ricorrenti, evidenziando di aver inviato a tutti gli aventi diritto le lettere di ricollocamento e 12 su 13 di quelli assegnati allo stabilimento di Gubbio vi avevano

rinunciato, così venendo meno l'impegno nei confronti di tutti i lavoratori.

Quanto ai ricorrenti, la convenuta rilevava di aver inviato loro la proposta di ricollocamento, senza ottenere risposta, ragion per cui vi avevano di fatto rinunciato.

Concludeva pertanto per il rigetto del ricorso.

La causa, istruita solo documentalmente, viene decisa all'odierna udienza mediante sentenza all'esito del procedimento di trattazione scritta di cui all'art. 221, comma 4, l. 77/20.

#### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Il ricorso è fondato.

L'accordo sindacale del 28.2.2019 prevedeva l'impegno dei lavoratori a rendere la prestazione lavorativa sino al 30.6.2019, mentre dall'1.7.2019 costoro sarebbero stati posti in cassa integrazione per cessazione di attività in caso di favorevole accoglimento della domanda da parte del Ministero del Lavoro o, in caso contrario, il contratto sarebbe cessato dall'1.7.2019 (v. doc. 5 fasc. ricorrenti). Nel medesimo accordo la [REDACTED] s.r.l. si impegnavano a concedere a ciascuno dei 29 lavoratori in forza un diritto di prelazione su ciascuna nuova assunzione che il gruppo societario di appartenenza avrebbe effettuato negli stabilimenti di Pioltello, Canonica d'Adda

e Gubbio entro il 30.4.2020 (v. doc. 5 fasc. ricorrenti).

La convenuta, inoltre, si impegnava "alla data di cessazione del rapporto", qualora fossero stati ricollocati almeno 17 lavoratori presso gli stabilimenti di Pioltello, Canonica d'Adda e Gubbio entro il 30.4.2020, "a riconoscere quale incentivo all'esodo per tutti i lavoratori ai quali non sarà concesso l'esercizio del diritto di prelazione, ovvero ai lavoratori che non risulteranno assunti presso gli stabilimenti sopra richiamati entro il 30.4.2020, 10 mensilità a titolo di incentivo all'esodo omnicomprensivo" da corrispondersi entro il

30.6.2020 (v. doc. 5 fasc. ricorrenti).

Qualora, invece, fossero stati ricollocati meno di 17 lavoratori presso gli stabilimenti di Pioltello, Canonica d'Adda e Gubbio entro il 30.4.2020, la società si era impegnata a riconoscere esclusivamente ai lavoratori selezionati per gli stabilimenti di Pioltello e Canonica d'Adda che non fossero stati assunti entro il 30.4.2020, 20 mensilità a titolo di incentivo all'esodo omnicomprensivo ed anche a titolo di penale per il mancato adempimento, da corrispondersi entro il 30.6.2020 (v. doc. 5 fasc. ricorrenti).

Pertanto, secondo il chiaro tenore dell'accordo, la cassa integrazione e l'incentivo all'esodo si collocavano su due piani distinti e non condizionati l'uno dall'altro, ma anzi l'impegno "alla cessazione del rapporto" a corrispondere



gli incentivi (variabili a seconda del numero dei ricollocati) rappresenta una pattuizione discendente dalla sola cessazione del rapporto e non condizionata alla cassa integrazione.

Non vi sono elementi né letterali, né ermeneutici per ritenere il contrario, ma anzi si ha conferma di tale interpretazione anche nella temporanea sospensione dell'accordo sino al 30.6.2019, al fine di presentare la richiesta di Cassa Integrazione (v. accordo del 10.6.2019).

Nell'accordo del 10.6.2019 le parti, nel concordare tale momentanea sospensione, hanno previsto espressamente che ove, entro il 30.7.2019, non fosse stata possibile la collocazione in Cassa dei lavoratori o il raggiungimento dell'accordo governativo, sarebbe rimasto "efficace, dalla data della sua sottoscrizione, nella forma e nei contenuti" il precedente accordo del 28.2.2019 (v. doc. 6 fasc. resistente).

Fatta questa premessa, il primo presupposto per il riconoscimento dell'incentivo di 20 mensilità è che fossero ricollocati meno di 17 lavoratori presso gli stabilimenti di Pioltello, Canonica d'Adda e Gubbio entro il 30.4.2020 esclusivamente per i lavoratori selezionati per gli stabilimenti di Pioltello e Canonica d'Adda che non fossero stati assunti nei limiti indicati dallo stesso accordo (9 e 7 unità) entro il 30.4.2020 (v. doc. 5 fasc. ricorrenti). Nel separato accordo dello stesso 28.2.2019 le parti sociali hanno trasfuso

l'esito dei confronti intervenuti sulla ricollocazione dei lavoratori ed i ricorrenti erano stati individuati per essere ricollocati presso lo stabilimento di Pioltello, quanto a [REDACTED] e [REDACTED] e di Canonica d'Adda, quanto a [REDACTED] (v. doc. 6 fasc. resistente).

In questo secondo accordo le parti sociali hanno dichiarato di essersi incontrate svariate volte per discutere del piano di ricollocamento dei lavoratori, allegando l'elenco di coloro che sarebbero stati ricollocati (v. doc. 6 fasc. resistente).

In relazione ad esso le OOS e le RSU "a seguito degli incontri con i lavoratori" hanno dichiarato che 12 su 13 complessivi individuati per lo stabilimento di Gubbio avevano rinunciato definitivamente al ricollocamento (v. doc. 6 fasc. resistente).

Le rappresentanze sindacali, per i 16 lavoratori residui, selezionati per gli stabilimenti di Pioltello e Canonica d'Adda, hanno "confermato la disponibilità dei lavoratori al trasferimento" (v. doc. 6 fasc. ricorrenti).

In sede di accordo le rappresentanze sindacali dei lavoratori non hanno fatto altro che riportare l'adesione o il rifiuto alla proposta di ricollocamento espressa dai lavoratori rappresentati, per cui non è dubitabile che i ricorrenti, selezionati per lo stabilimento di Pioltello e Canonica d'Adda, avessero accettato la ricollocazione.

Nell'accordo è ulteriormente precisato che la ricollocazione poteva avvenire immediatamente sullo stabilimento di Gubbio, mentre per quelli di Pioltello e Canonica d'Adda no, "in ragione degli intercorsi accordi con le cooperative di lavoro e della necessità di mantenere una produzione a Levate fino al 30.6.2019 (v. doc. 6 fasc. ricorrenti).

In ogni caso, secondo il tenore del primo accordo del 28.2.2019, alla data del 30.4.2020 dovevano essere perfezionate le assunzioni presso gli stabilimenti di Gubbio, Pioltello e Canonica d'Adda e tenuto conto di quanto espresso dalle rappresentanze sindacali nel secondo accordo del 28.2.2019, poiché 12 lavoratori su 29 avevano rifiutato il ricollocamento, è certo che siano stati ricollocati meno di 17 lavoratori presso i tre stabilimenti di Gubbio, Pioltello e Canonica d'Adda, condizione a cui era subordinato l'incentivo di 20 mensilità a favore di coloro che non risultassero assunti, entro il 30.4.2020, presso gli stabilimenti di Pioltello e Canonica d'Adda.

Circostanza confermata dal LUL, da cui risulta che al 30.04.2020, presso gli stabilimenti di Pioltello e Canonica d'Adda, erano stati assunti da [REDACTED] ([REDACTED].) s.r.l., provenienti da [REDACTED] s.r.l., 6 lavoratori provenienti da Levate ([REDACTED]), mentre [REDACTED] era è stato l'unico ricollocato presso lo

stabilimento di Gubbio, per un totale quindi di 7 lavoratori (v. doc. dep. 16.4.2021).

I ricorrenti, che al 28.2.2019 avevano accettato i trasferimenti presso questi ultimi stabilimenti, non sono stati di fatto assunti entro la data convenuta del 30.4.2020, visto che le comunicazioni contenenti la proposta di ricollocamento sono state inviate tardivamente e sono state ricevute dagli interessati oltre la data in questione (v. doc. 9-10-11 fasc. resistente).

La ██████████ s.r.l., consapevole degli impegni assunti e delle penali fissate in caso di mancato adempimento, doveva attivarsi tempestivamente affinché le assunzioni fossero formalizzate entro il 30.4.2020 oppure affinché, entro il medesimo termine, vi fosse un'espressa rinuncia alla ricollocazione da parte degli interessati.

Solo in tali situazioni (assunzione entro il 30.4.2020 o rinuncia manifestata entro la stessa data) la convenuta poteva essere esonerata dal pagamento dell'incentivo all'esodo di 20 mensilità, cosa che deve imputare solo alla sua grave negligenza, visto che, pur avendo a disposizione più di un anno per procedere alla formalizzazione delle assunzioni, ha atteso sino al 23.4.2020 per inviare le offerte di ricollocamento (v. doc. 9-10-11 fasc. resistente).

Tra l'altro, come evidenziato dai ricorrenti, nessuna effettiva ricollocazione vi è stata nei

confronti del collega ██████████ che aveva a sua volta manifestato precisa volontà in tal senso (v. doc. 13-14 fasc. ricorrenti).

La domanda principale può pertanto essere accolta, non essendovi alcun elemento letterale che induca a ritenere che l'impegno al ricollocamento di 17 lavoratori assunto dalla convenuta debba essere ridotto in virtù dell'immediata rinuncia alla collocazione presso lo stabilimento di Gubbio da parte di 12 lavoratori, tenuto conto che nel secondo accordo del 28.2.2019 veniva ribadito che per i 16 lavoratori da ricollocare presso gli stabilimenti di Pioltello e Canonica d'Adda, in caso di inadempimento di ██████████ s.r.l., era espressamente previsto un maggior incentivo all'esodo, anche a titolo di penale.

Pertanto, formalizzati gli accordi ed accettato il trasferimento da parte dei 16 lavoratori destinati a Pioltello e Canonica d'Adda, l'unica cosa che la ██████████ s.r.l. avrebbe dovuto fare, come già evidenziato, era inviare tempestivamente tutte le comunicazioni di ricollocazione per formalizzare le assunzioni entro il 30.4.2020 o per ottenere una rinuncia dei lavoratori entro quella data, cosa che l'avrebbe mandata esente da responsabilità. La convenuta va quindi condannata al pagamento delle seguenti somme: € 40.369,80 quanto a ██████████ € 38.009,20 quanto a ██████████ € 38.009,20 quanto a ██████████ tutte oltre interessi legali e

rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sulla causa n. 1745/20 R.G.:

1. condanna la [REDACTED] s.r.l. in liquidazione, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle seguenti somme: € 40.369,80 quanto a [REDACTED] € 38.009,20 quanto a [REDACTED] € 38.009,20 quanto a [REDACTED] tutte oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo;

2. condanna la [REDACTED] s.r.l. in liquidazione, in persona del legale rappresentante pro tempore, alla refusione delle spese di lite, liquidate in complessivi € 5.000,00 per compensi professionali, oltre iva, cpa e rimborso spese generali come per legge.

Bergamo, 10 giugno 2021

Il Giudice del Lavoro  
Dott.ssa Monica Bertoncini