



TRIBUNALE ORDINARIO di COMO

Sez II CIVILE

Nella causa civile iscritta al n. r.g. **944/2022** promossa da:

ALESSIO AGGIO, ALCIDE ARTARI, FABIO BALIN, LILIANA BELCARO, MARCELLO BENCIVEGNA, VINCENZO BERTOLINO, DAVIDE BOCOLINI, VINCENZO BOIANI, MASSIMO BREGOLATO, LUCIO MICHELE CHIECA, IVANO CURTI, IGNAZIO FAZIO, ALVARO FERRARI, MARINELLA FRANCONI, MICHELE GUARNACCIA, SERDAR GUL, IVAN LEONE, ANTONIO MARTINO, ANDRA MENA, GIOIA MISSIROLI, ROBERTA MISSOROLI, FABIO MONGIARDO, MAURIZIO NOVI, MAURIZIO PANEPINTO, CHRISTIAN PICCALUGA, GIAQCOMO PUGGIONI, LORENZO RAIMONDO, ALESSANDRO RIGHINI, CARLOS RIZZA, LUISA ROTA, DARIO RUSCONI, ROBERTO RUSCONI, CARLO RUSSO, FEDERICA SASSI, DAVIDE SCARFO', GIOVANNI SCHEPIS, ALDO TENUTA, MARIO TESSITORE, CINZIA TOMEI, BRUNO FEDERICO TORTURO, MARIA LETIZIA TRUSSO TINTORE, ROBERTO TRUSSO TINTORE, MARCO VALENTE, GABRIELE VARANO, MASSIMO VIVIANI e NICOLO' ZANNI con il patrocinio dell'avv. FERMI STEFANO elettivamente domiciliati presso il suo studio, VIA GARIBALDI, 30 COMO;
MATTEO CURTI con il patrocinio dell'avv. MANTOAN UGO elettivamente domiciliato presso il suo studio, in VIA ORIMENTO, 1 CASASCO D'INTELVI

RICORRENTI

contro

CASINO' DI CAMPIONE S.P.A. (C.F. 95119220135) con il patrocinio degli avv.ti GHISLANZONI CLAUDIO, CHIOVINI JACQUES e DI TOLLE MARCO LUIGI; elettivamente domiciliata presso lo studio del primo, in PIAZZA VITTORIA, 28 COMO

RESISTENTE

Il giudice, sciogliendo la riserva dell'udienza 13/9/2022, ha emesso la seguente:

ordinanza

Con ricorso ex art 1 co 47 e segg l. 92/2012, Alessio AGGIO e altri, dipendenti del Casinò di Campione SpA, poi dichiarata fallita, impugnavano il licenziamento collettivo loro intimato dai curatori per l'omesso invio della comunicazione finale prevista dall'art. 4 co 9 l. 223/1991, contenente l'elenco dei lavoratori licenziati e la specificazione delle modalità di applicazione dei criteri di scelta concordati.

Contestavano inoltre, la mancanza dei requisiti sostanziali stabiliti dalla l. 223/1991, in quanto la comunicazione di avvio della procedura, effettuata dal fallimento ai sensi dell'art. 4 co 2 e 3 l. cit., era palesemente viziata, stante la sua incompletezza insanabile, tale da implicare l'irregolarità dell'intera procedura, in ordine all'esclusione dell'esercizio provvisorio, sul presupposto che la convenzione tra Comune e il Casinò di Campione prevedeva l'automatica decadenza della licenza

in caso di fallimento.

Si costituiva il fallimento del Casinò di Campione SpA che eccepiva l'inammissibilità delle domande di condanna e anche di quelle di accertamento, in quanto strumentali e finalizzate alle prime, e negava comunque, le carenze della comunicazione di avvio della procedura, in ragione della finalità solo liquidatoria del fallimento, in quanto il Tribunale non aveva autorizzato la prosecuzione dell'attività. Deduceva infine, che la sentenza della Corte di appello che aveva dichiarato la nullità della sentenza di fallimento, potesse aver effetto prima del suo passaggio in giudicato e che in ogni caso, in base all'art 18 l. fall., sarebbero rimasti salvi gli atti dei curatori, compresi pertanto i licenziamenti.

Il giudizio veniva sospeso ex art 295 cpc e quindi, essendo divenuta definitiva, a seguito dell'ordinanza 27711/2020 della Cassazione, la sent. 1055/2019 pubbl. il giorno 11/3/2019 dalla Corte di appello di Milano, che aveva dichiarato la nullità della sentenza di fallimento del Casinò di Campione S.p.A., riassunto nei confronti della società, che si costituiva in giudizio.

Infine, all'udienza del 13/9/2022 veniva disposta la separazione delle domande svolte da 46 dei ricorrenti che, diversamente dagli altri, chiedevano la loro decisione, non avendo interesse a concludere una conciliazione con la società resistente.

La nullità della sentenza di fallimento e la conseguente riassunzione del giudizio nei confronti del Casinò di Campione S.p.A., ha reso del tutto irrilevante la questione della cognizione da parte del giudice del lavoro delle domande svolte dai ricorrenti, di nullità/annullamento del loro licenziamento, con la conseguente condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria.

L'insussistenza dei requisiti sostanziali e di merito.

I ricorrenti lamentano che i curatori non si siano fatti carico di sondare la possibilità di ottenere dal giudice delegato, successivamente alla sentenza di fallimento, l'esercizio provvisorio, avendo passivamente recepito la decisione del Tribunale, che nel dichiarare il fallimento non l'aveva autorizzato, con la conseguente violazione della prescrizione dell'art. 4 co 3 l 223/1991.

Il motivo è infondato.

L'art. 104 co 2 l.f. contempla la possibilità che l'esercizio provvisorio sia autorizzato successivamente alla dichiarazione di fallimento.

La norma disciplina lo svolgimento di un sub-procedimento, che prevede l'iniziativa del curatore, quale proponente.

L'atto che dà avvio alla procedura rientra pertanto, nella competenza esclusiva del curatore, pur essendo possibile che venga indotto ad attivarsi da un'informale richiesta del comitato dei creditori o anche solo di alcuni fra i creditori.

Subito dopo la sentenza di fallimento, i curatori hanno comunicato a tutti i dipendenti (tranne alcuni addetti ad attività di sorveglianza, sicurezza e disbrigo pratiche amministrative), la sospensione dal

28/7/2018, dei rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 72 l. fall., con esonero dalla prestazione lavorativa e quindi, il licenziamento oggetto di causa.

L'art. 24 co 2 l. 223/1991 prevede che le disposizioni richiamate nel co 1 - cioè "*le disposizioni di cui all'art. 4, commi da 2 a 15 e 15-bis, e all'art 5, commi da 1 a 5*" – "*si applicano anche quando le imprese . . . di cui ai medesimi commi, intendano cessare l'attività*".

La norma cit. impone, pertanto, il rispetto della procedura disciplinata dai precedenti artt. 4 e 5, anche nel caso di cessazione dell'attività imprenditoriale.

Tale principio deve logicamente estendersi pure all'ipotesi in cui la cessazione dell'attività sia l'effetto del fallimento dell'impresa.

Infatti, la giurisprudenza più recente - superando il risalente e isolato precedente contrario, Cass 4148/1997, invocato dal fallimento - ritiene, in coerenza con i principi costituzionali ⁽¹⁾, che la disciplina prevista dalla l. 223/1991 abbia portata generale e sia "*obbligatoria anche nella ipotesi in cui, nell'ambito di una procedura concorsuale, risulti impossibile la continuazione dell'attività aziendale, e, nelle condizioni normativamente previste, si intenda procedere ai licenziamenti*" (Cass 19405/2011, 5033/2009, 12645 e 8047/2004).

Ciò premesso, l'art. 4 co 3 l. 223/1991 prevede che "*la comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo . . .*".

Nel caso di cessazione dell'attività, secondo la giurisprudenza, "*il datore di lavoro non è obbligato a specificare, nella comunicazione di cui all'art. 4 l. 223/1991, i motivi del mancato ricorso ad altre forme occupazionali, atteso che tale informazione si giustifica in relazione ad un possibile reimpiego dei lavoratori in alternativa al ricorso alla mobilità, ovvero nella prospettiva di una mera riduzione di personale, ipotesi che sono da escludersi nel caso di cessazione dell'attività aziendale*" (Cass. 25737/2016, 7169/2003, 14416/2000).

Già in base a tale principio il motivo risulterebbe infondato, non avendo il Tribunale autorizzato l'esercizio provvisorio della società fallita, né avendo i curatori ritenuto che vi fossero le condizioni per chiederne l'autorizzazione al giudice delegato.

In ogni caso, non sarebbe possibile giungere a una conclusione diversa, anche a voler ritenere che i curatori, quale organo della procedura, come tali tenuti a tutelare gli interessi dei creditori e quindi,

1) Già C. Cost. 6/1999 aveva sottolineato che "*anche la cessazione dell'attività si vuole inserita in quella complessa concertazione attraverso cui la normativa sulla mobilità tende a ridurre le conseguenze della crisi o della ristrutturazione dell'impresa sull'occupazione*" e ciò in quanto la "*messa in mobilità viene a coniugarsi con gli ulteriori meccanismi predisposti per la ricollocazione dei lavoratori*", per cui "*essa assurge ad espressione di un principio generale, che non può non valere anche quando ci si trovi in presenza della mera soppressione dell'impresa*", perfino quando tale soppressione sia "*operata al di fuori d'ogni procedura*".

anche dei lavoratori, fossero obbligati, diversamente da un imprenditore privato, a esplicitare, nella comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo, le ragioni del mancato ricorso a misure alternative, anche nel caso di assenza di autorizzazione del Tribunale all'esercizio provvisorio.

Nella comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo, i curatori, dopo aver premesso, nella parte relativa ai "motivi della procedura", che *"la riduzione dell'intero organico . . . costituisce un intervento indispensabile, non ulteriormente procrastinabile, in relazione alla dichiarazione di fallimento senza autorizzazione all'esercizio provvisorio, nonché al contemperamento degli interessi dei creditori e dei lavoratori; nonché in considerazione del contesto inerente i rapporti con il Comune di Campione . . . , della peculiarità dell'attività, in un mercato esterno caratterizzato da elementi strutturali non positivi e non reversibili, che sono comuni a tutte le Case da Gioco italiane"*, evidenziavano, tra i diversi, decisivi fattori:

" - Rilevante impegno economico richiesto dal Socio Comune di Campione d'Italia per far fronte a propri fabbisogni, con richiamo, da parte del predetto Ente, a previsioni normative e di convenzione che regolavano i rapporti tra l'Ente locale e la Società in bonis;

- Fallimento della Casinò di Campione SpA . . .

- Congiuntura socio-economica molto negativa, . . . in un contesto in cui peraltro si registrava: (i) forte concorrenza delle Case da gioco ubicate in Lugano e Mendrisio, le quali operano con strutture, organizzazione, procedure e costi tuttora inferiori; (ii) perdurante concorrenza delle sale VLT nonché delle slot AWT distribuite su tutto il territorio nazionale".

Dopo aver dato atto della precedente procedura di licenziamento collettivo per 156 dipendenti, avviata dalla società il 13/2/2018 - poi conclusa con accordo sindacale del successivo 16/5/2018, che aveva ridotto a trenta il numero dei dipendenti da licenziare, la cui attuazione però, era stata interrotta dal sopravvenuto fallimento - i curatori escludevano che vi fossero *"allo stato prospettive di salvaguardia dei livelli occupazionali . . . anche per l'ulteriore fondamentale circostanza che l'attività del gioco d'azzardo è disciplinata e limitata da normative, decreti ministeriali e convenzioni tali da non consentire a qualsivoglia soggetto terzo di subentrare sic et simpliciter nella gestione del medesimo, con anche relativa acquisizione di dipendenti"*.

Concludevano pertanto nei seguenti termini: *"appare, invece, davvero ineluttabile, l'esigenza di provvedere al licenziamento di tutti i dipendenti, contemperando l'interesse dei creditori con quelli dei dipendenti stessi. Questi ultimi, infatti, anche per il mancato esercizio provvisorio dell'impresa - inattuabile per tutte le ragioni sopra dette e in particolare connesse al rilevante e pesante indebitamento della Casinò di Campione SpA, che impone l'immediata cessazione di qualsivoglia attività per evitare l'aggravarsi dell'indebitamento stesso ed il pregiudizio dei creditori, ex art. 104 l.f. e comunque non autorizzato dal Tribunale per lo stato di grave crisi che impone una soluzione*

di tipo meramente liquidatorio - non avrebbero alcuna possibilità di operare (e, dunque, di ricevere il corrispettivo trattamento economico); di contro, attuati i licenziamenti, potranno quantomeno accedere ai trattamenti ed agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa di legge per i lavoratori interessati dai licenziamenti”.

Censurando la mancata valutazione dei curatori sulla possibilità di continuare l'esercizio dell'impresa, alternativa ai licenziamenti, i ricorrenti hanno chiesto in sostanza, un controllo giudiziale sull'effettività delle ragioni della scelta del datore di lavoro di cessare l'attività imprenditoriale, con il conseguente licenziamento di tutto il personale.

Nella giurisprudenza però, è ormai consolidato l'orientamento che ritiene non controllabile dal giudice la sussistenza delle ragioni e dei motivi in grado di concretizzare l'eccedenza del personale, sulla base della nota considerazione che a quel controllo provvede già, *ex ante*, il sindacato destinatario dei diritti d'informazione e consultazione previsti dalla legge.

Pertanto il giudice, nel procedere alla verifica del rispetto delle regole procedurali imposte dalla l. 223/1991, deve valutare l'atto in una prospettiva “sostanzialistica”, per cui deve avere riguardo soltanto all'idoneità in concreto della comunicazione, rilevando solo quelle “maliziose elusioni” che siano volte a fuorviare o a ledere l'esercizio dei poteri di controllo preventivo attribuito alle organizzazioni sindacali (vd Cass 16997/2019, 23526/2016).

Infatti, *“in materia di licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la legge n. 223/1991, nel prevedere agli artt. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato ex post nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto ex ante alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimenti di azienda. Sicchè, i residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più gli specifici motivi della riduzione del personale (a differenza di quanto accade in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo obiettivo) ma la correttezza procedurale dell'operazione (ivi compresa la sussistenza dell'imprescindibile nesso causale tra progettato ridimensionamento e singoli provvedimenti di recesso); con la conseguenza che non possono trovare ingresso in sede giudiziaria tutte quelle censure con le quali, senza contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati artt. 4 e 5, né fornire prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisca per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva (Cass. 6 ottobre 2006, n. 21541; Cass. 3 marzo 2009, n. 5089)”* (in motiv. a Cass 30550/2018).

In sintesi, la l. 223/1991 ha ridotto lo spazio dell'intervento giurisdizionale, che non ha la possibilità di controllare la consistenza e l'effettività dei presupposti fattuali su cui si fonda il licenziamento (cd. concezione acausale), ma solo la correttezza procedurale dell'operazione, da valutare in base al disposto degli artt. 4 e 5 l. cit.

In tale contesto, il giudice deve esaminare anche la completezza delle informazioni contenute nella comunicazione preventiva e la conformità di questa al dettato dell'art. 4 co 3 l. 223/1991, ma solo per evitare "*maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali*".

Infatti, l'obiettivo della procedura di informazione e della successiva consultazione, è consentire al sindacato il controllo sull'effettività dei motivi che rendono necessario il licenziamento collettivo, per cui è al sindacato che spetta quel controllo di merito che invece, non è consentito al giudice per esplicita previsione normativa.

Di conseguenza, l'idoneità dell'informazione dev'essere valutata in relazione alla finalità di permettere una consapevole partecipazione del sindacato alla consultazione e quindi, all'eventuale accordo conclusivo.

La scelta del datore di lavoro (i "motivi") esiste proprio nella misura in cui manchi un'alternativa che consenta la riduzione (o il totale assorbimento) della programmata dismissione del personale presente in azienda; tuttavia, il compito di valutare prima, la persistenza del motivo economico oggettivo, e dopo, la ricerca di soluzioni alternative per evitare o ridurre il notevole impatto sociale prodotto dagli esuberanti, spetta in base alla legge, al datore e alle organizzazioni sindacali.

Pertanto, poiché la norma richiede al datore di lavoro di indicare nella comunicazione di avvio della procedura, i motivi che gli impediscono il ricorso a misure alternative, è sufficiente che fornisca la spiegazione delle ragioni per cui non ritenga praticabile una scelta diversa, mentre non può ritenersi obbligato a specificare, in dettaglio, tutte le altre misure possibili per far fronte allo stato di crisi e le rispettive ragioni ostative.

Di conseguenza, la censura dei ricorrenti sulla mancata indicazione di misure alternative al licenziamento, nello specifico il possibile ricorso all'esercizio provvisorio, deve ritenersi infondata, avendo i curatori illustrato ampiamente le ragioni per cui ritenevano necessario che la società - gravata di ingenti debiti e operativa in un settore commerciale del tutto particolare, che precludeva l'immediato subentro di un soggetto diverso - terminasse la propria attività, per evitare un incremento del dissesto, in quanto i futuri costi (certi) non sarebbero stati sostenibili.

Come già detto, la ricerca e la valutazione di possibili alternative alla decisione dei licenziamenti, presa dai curatori sulla base dei motivi ampiamente esposti nella comunicazione di avvio della procedura, doveva svolgersi nella fase successiva della consultazione sindacale, conclusasi senza un accordo, che contrariamente a quanto sostenuto nel ricorso, non pare riferibile a una lacunosità della comunicazione iniziale, in quanto la soluzione dell'esercizio provvisorio - apertamente scartata dai

curatori e non certo “maliziosamente” sottaciuta - ben avrebbe potuto essere prospettata dai sindacati e quindi, approfondita, ove fosse stata ritenuta concordemente praticabile, proprio nella successiva consultazione congiunta.

La violazione dell'art 4 co 9 l. 223/1991

E' pacifico che la comunicazione di chiusura della procedura, con l'elenco dei lavoratori licenziati, sia stata inviata dai curatori solo alla Provincia di Como e non anche alle organizzazioni sindacali.

Il fallimento ha ritenuto superflua la comunicazione di tale elenco alle organizzazioni sindacali.

Infatti, avendo tale elenco lo scopo di consentire il tempestivo controllo delle modalità di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare - cioè in sostanza, di permettere al lavoratore di verificare perché proprio lui e non anche un altro, sia stato licenziato - poichè, cessata l'attività, erano stati licenziati tutti i dipendenti, non erano neppure previsti dei criteri per la loro selezione, di cui occorreva verificare la corretta applicazione.

La tesi del fallimento non può ritenersi corretta.

Infatti, lo stesso art. 24 co 2 l. 223/1991, che estende alle imprese che intendono cessare l'attività anche le disposizioni relative alle comunicazioni relative alla procedura di mobilità, fornisce un dato testuale insuperabile, per cui deve ritenersi irrilevante, ai fini dell'invio della comunicazione finale, la cessazione dell'attività aziendale.

Peraltro, l'interpretazione del fallimento è stata in più occasioni smentita dalla giurisprudenza (Cass 25737/2016, conf. 23736/2016), che ritiene inderogabile l'invio della comunicazione finale alle organizzazioni sindacali, pure nel caso di chiusura dell'attività con il licenziamento di tutto il personale, in cui è prevista l'applicazione di un solo criterio di scelta (cioè le esigenze tecnico-produttive), anche soltanto per consentire loro il controllo dell'effettivo rispetto del programma indicato nella comunicazione iniziale di apertura della procedura, cioè la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro.

Per quanto concerne le conseguenze del mancato o tardivo invio della comunicazione alle organizzazioni sindacali, occorre in primo luogo sottolineare che il termine di sette giorni previsto dall'art. 4 co 9 l. 223/1991, *“ha carattere cogente e perentorio e la sua violazione determina l'invalidità del licenziamento, a prescindere dalla circostanza che i lavoratori abbiano successivamente avuto conoscenza di tutti gli elementi che la comunicazione deve comunque avere ovvero che non sia stato dimostrato il danno derivante dalla mancata comunicazione, atteso che detta comunicazione è finalizzata a consentire alle OO.SS. (e, tramite queste, anche ai singoli lavoratori) il controllo tempestivo sulla correttezza procedimentale dell'operazione posta in essere dal datore di lavoro, anche al fine di acquisire ogni elemento di conoscenza e non comprimere lo "spatium deliberandi" riservato al lavoratore per l'impugnazione del recesso nel termine di decadenza di cui all'art. 6 della l. n. 604 del 1966”* (Cass 25807/2019).

Il fallimento però, richiamando anche in questo caso la giurisprudenza più risalente (Cass 3610/1998), sostiene che dal tenore letterale del successivo co 12 secondo cui *“le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano effettuate senza l’osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo”*, sia necessario distinguere le prime, le comunicazioni, dalle seconde, le procedure regolate ai co. 2/8, per cui il richiamo solo di queste ultime da parte del successivo art 5 co 3, che prevede l’applicabilità della tutela indennitaria di cui all’art 18 co 7, terzo periodo, l. 300/1970, comporta che l’inefficacia della comunicazione, per mancanza di forma scritta o perché del tutto assente, sia priva di ulteriore sanzione e non abbia alcuna conseguenza sulla validità dei licenziamenti.

Anche in questo caso l’interpretazione del fallimento è stata superata dalla giurisprudenza più recente (Cass 11660/2006, SU 419 e 302/2000), che ritiene il rinvio dell’art 4 co 12 alle *“procedure previste dal presente articolo”*, comprensivo di tutte le fasi della procedura, ivi compresa quella delle comunicazioni finali, e che il successivo rinvio dell’art 5 co 3 alle *“procedure richiamate all’art. 4 comma 12”*, *“faccia evidente riferimento a tutte “le procedure”, o per meglio dire a tutte le fasi dell’intera procedura “previste dal presente articolo” (secondo la dizione usata nella formulazione del medesimo dodicesimo comma dell’art. 4)”* (in motiv. a Cass SU 419/2000), che comprendono anche le comunicazioni finali.

I licenziamenti devono pertanto dichiararsi inefficaci.

Per quanto concerne le conseguenze sanzionatorie, trova applicazione la disciplina dell’art 18 co 5, a cui rinvia il co 7, terzo periodo, l. 300/1970.

Pertanto, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta *“un’indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all’anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell’attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti”* (co 5) nonché *“delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione”* (co 7).

Premesso che, diversamente da quanto sostenuto dal fallimento, non è prevista la deduzione del cd. *“aliunde perceptum”*, contemplata solo nel precedente co 4 in riferimento all’indennità sostitutiva della retribuzione perduta dal lavoratore fino alla reintegra, l’importo spettante a ciascun lavoratore dev’essere determinato in quello minimo, di dodici mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, in considerazione del criterio, ritenuto assorbente, *“del comportamento e delle condizioni delle parti”*, in quanto il fallimento ha effettivamente licenziato tutto il personale alle dipendenze della società fallita, rispettando così il proposito indicato nella comunicazione iniziale di avvio della procedura, per cui in sostanza, nessun pregiudizio hanno in concreto subito i ricorrenti dal mancato invio della comunicazione finale alle organizzazioni sindacali.

In conclusione, il Casinò di Campione SpA dev'essere condannato al pagamento di tale somma, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal licenziamento al saldo.

In considerazione della parziale reciproca soccombenza, appare corretto compensare per metà le spese di giudizio; la restante metà, liquidata in dispositivo, segue la soccombenza della società resistente.

pqm

visto l'art. 1 co 49 l. 92/2012

in parziale accoglimento del ricorso;

dichiara

l'inefficacia dei licenziamenti per violazione della procedura di cui all'art 4 l. 223/1991 e conseguentemente,

dichiara

il rapporto di lavoro dei ricorrenti risolto alla data del licenziamento e

condanna

il Casinò di Campione S.p.A. al pagamento dell'indennità risarcitoria di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, spettante a ciascuno dei ricorrenti, con rivalutazione monetaria e interessi legali dal licenziamento al saldo;

compensa

le spese di giudizio per metà e

condanna

il Casinò di Campione SpA al pagamento della residua metà, che liquida in € 129,50 per spese ed € 20.021,25 per onorari, oltre al 15% per rimborso spese forfetario, Iva e Cpa come per legge.

Ordinanza provvisoriamente esecutiva.

Si comunichi

Como, 7/12/2022

Il giudice
(Giovanni Luca Ortore)