

Licenziamento collettivo, vizi procedurali e conseguenze sanzionatorie

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 19320 del 29 Settembre 2016, ha stabilito che in caso di licenziamento collettivo, il vizio meramente procedurale, relativo alla comunicazione, fa nascere nei lavoratori esclusivamente una indennità risarcitoria, senza alcuna possibilità di reintegra nel posto di lavoro.

.....

La sentenza in commento ha sottolineato che al lavoratore è riconosciuta unicamente l'indennità risarcitoria e non la reintegra, nel caso in cui il datore di lavoro all'avvio della mobilità non indichi le modalità con cui ha attribuito il punteggio necessario per distinguere i dipendenti da estromettere e di quelli da mantenere in forza.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui la Corte d'appello accoglieva il reclamo proposto ex art. 1 comma 58 della L. n. 92 del 2012 e dichiarava inefficace nei confronti di un lavoratore il licenziamento collettivo intimato dalla società datrice di lavoro, per genericità della comunicazione di cui all'art. 4 comma 9 della L. n. 223 del 1991. La decisione era fondata sul rilievo che nell'esporre le modalità di applicazione del criterio delle "esigenze tecnico produttive e organizzative", l'azienda aveva valorizzato l'anzianità nella mansione senza specificare la data di inizio delle pregresse esperienze lavorative, la relativa durata, il nominativo del datore di lavoro, la tipologia di documentazione presa in considerazione per l'attribuzione del punteggio finale. Condannava quindi la società alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata a n. 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione ed interessi legali ed oltre alle spese del giudizio.

La società proponeva ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo violazione dell'art. 4 comma 9, della L. n. 223 del 1991 e addebitando alla Corte territoriale di avere ritenuto che la suddetta comunicazione debba esplicitare i presupposti per l'applicazione dei criteri di scelta, documentando tutti gli elementi all'uopo utilizzati, mentre è sufficiente che il datore di lavoro ne indichi le modalità di applicazione. Nel caso, la società aveva rappresentato che il criterio delle esigenze tecnico organizzative e produttive prevedeva l'attribuzione di "...due punti per ogni anno di attività, calcolato in giorni, svolta nell'attuale mansione, riscontrabile da relativa documentazione", facendo così riferimento ad elementi

extratestuali per la documentazione delle esperienze lavorative pregresse dei dipendenti (anche attinenti a diversi precedenti rapporti di lavoro). Sostiene la ricorrente che il requisito posto dalla legge fosse stato in tal modo assolto, in quanto la società aveva esplicitato che erano stati attribuiti due punti per ogni anno di attività svolta nell'attuale mansione, e prodotto le graduatorie finali suddivise per profilo professionale.

In aggiunta la società deduceva violazione ed errata applicazione dell'art. 5 comma 3 della L. n. 223 del 1991 e lamentava che la Corte territoriale, come effetto del riscontrato vizio del procedimento, non avesse conseguentemente applicato l'art. 18 comma settimo, terzo periodo, richiamato per il caso di "violazione delle procedure" dall'art. 5 comma 3 della L. n. 223 del 1991, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, e riconosciuto la tutela indennitaria (da 12 a 24 mensilità) ivi prevista.

La decisione

La Cassazione respingeva il primo motivo di ricorso , mentre accoglieva il secondo.

Nelle motivazioni , per quanto riguardava il primo motivo di ricorso, la Suprema Corte spiegava , anche facendo riferimento alla propria recente giurisprudenza, che la comunicazione di cui all'art. 4, comma 9 della L. 223/1991, che fa obbligo di indicare "puntualmente" le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, è finalizzata a consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi raggiunti. Essa, proseguivano i Giudici, cristallizza anche le ragioni del recesso, non consentendo al datore di lavoro di dedurre in giudizio, ex post, l'applicazione di modalità della scelta diverse da quelle risultanti dalla citata comunicazione.

A tal fine, quindi, concludeva la Cassazione, l'esigenza di consentire il controllo (contestuale e successivo) impone che non solo i criteri, ma anche i presupposti fattuali sulla base dei quali i criteri sono stati applicati risultino ricavabili dalla comunicazione. La valutazione dell' adeguatezza della comunicazione costituisce un giudizio di fatto, demandato al giudice di merito. Nel caso in esame, la Corte aveva fatto applicazione di tali principi: ritenendo infatti che la comunicazione fosse del tutto inidonea a consentire il controllo sulla corretta applicazione dei criteri di criteri, con riferimento alle esperienze lavorative pregresse dei singoli lavoratori, in quanto non riportava la data di inizio delle stesse, né la relativa durata, né il nominativo del datore di lavoro, né la tipologia di

documentazione presa in considerazione per l'attribuzione del punteggio finale che, quindi, non si comprendeva come fosse stato calcolato. Le ragioni del convincimento della Corte territoriale apparivano inoltre adeguatamente esplicitate, considerando che i presupposti per l'applicazione dei criteri atenevano ad elementi estranei al rapporto di lavoro con la società e del tutto al di fuori della conoscenza e conoscibilità dei destinatari della comunicazione, se non previo accesso a dati extratestuali neppure specificati.

Per tali premesse il suddetto motivo veniva respinto.

Per quanto atteneva il secondo motivo di impugnazione, esso veniva invece accolto sulla base delle motivazioni qui di seguito specificate.

Definiva la Corte che in base al comma 3 dell'art. 5 della L. n. 223 del 1991, come sostituito dall'art. 1, comma 46 della L. n. 92 del 2012, va distinta la "violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12" dalla "violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1".

Nel primo caso "si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18"; secondo il terzo periodo di tale settimo comma "nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma"; il rinvio ulteriore a detto quinto comma fa sì che il giudice, in tali ipotesi, *"dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto"*.

Nel secondo caso, invece - "violazione di criteri di scelta" -, "si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18"; quindi il giudice *"annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione"*, in una misura non superiore alle dodici mensilità.

La tutela indennitaria, sottolineavano i Giudici, è quindi prevista in "caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12"; tale articolo 4, comma 12, prescrive che "le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo". Pertanto, ripercorrendo anche quanto già statuito dalla stessa Corte Suprema nella recentissima giurisprudenza sul punto, l'incompletezza della comunicazione di cui al comma 9 costituisce "violazione delle procedure" previste dall'articolo 4 della L. n. 223

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

del 1991, dando luogo al "regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18" e, quindi, alla tutela indennitaria tra 12 e 24 mensilità.

Concludeva in definitiva la Cassazione, che diversi sono i presupposti del vizio attinente la "violazione dei criteri di scelta", legittimante la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento di una indennità risarcitoria, in quanto tale caso si ha non nell'ipotesi di incompletezza formale della comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, bensì allorquando i criteri di scelta siano, ad esempio, illegittimi, perché in violazione di legge, o illegittimamente applicati, perché attuati in difformità dalle previsioni legali o collettive.

La Corte d'appello, nella fattispecie, aveva rilevato un difetto della comunicazione di cui all'art. 4 comma 9, limitandosi a sindacare il profilo formale attinente il contenuto della comunicazione, qualificando il vizio come meramente procedurale e senza scendere del merito della correttezza dei criteri di scelta applicati.

Essa aveva quindi erroneamente applicato la tutela reintegratoria, laddove la fattispecie sanzionatoria applicabile era quella meramente indennitaria prevista dal terzo periodo del settimo comma, con rinvio al quinto comma, del (novellato) art. 18 della L. n. 300 del 1970.

Per quanto esplicitato, la Corte cassava pertanto la sentenza in relazione al motivo accolto e rinviava il giudizio alla corte d'appello, con l'indicazione di procedere a nuova valutazione delle conseguenze dell'illegittimità del recesso, in applicazione dei criteri sopra indicati.

In definitiva

Nel quadro di un ripasso delle procedure in tema di mobilità, la Corte con la sentenza in commento, ci offre un rimando preciso ai limiti di impugnazione relativi alle fattispecie previste dalla legge sulla mobilità, laddove specifica che la tutela reale, prevista dalla legge in caso di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori, non si estende alla violazione delle procedure, come nell'ipotesi in cui l'azienda non specifica l'applicazione del criterio delle esigenze produttive sotteso al licenziamento e sottolinea, qualora fosse necessario, che la genericità della comunicazione (di cui all'art. 4, comma 9, della Legge n. 223 del 1991), che non ha consentito un controllo sulla corretta applicazione dei criteri di uscita dei lavoratori, porta ad una fattispecie sanzionatoria meramente indennitaria e non risarcitoria.