

Mobilità, licenziamento e comunicazione al sindacato ante Legge Fornero

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 2322 del 5 Febbraio 2016 ha ribadito che nel licenziamento a seguito di procedura di mobilità ante legge Fornero, la comunicazione all'associazione sindacale deve essere "contestuale" a quella al singolo lavoratore a pena di inefficacia.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte torna a pronunciarsi sulla tempistica delle comunicazioni previste dalle procedure ex Legge 223/91, in questo caso specifico nelle previsioni prima della Legge 92/12, e le conseguenze in caso di inosservanza delle stesse.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui il Tribunale di primo grado rigettava il ricorso con il quale un lavoratore aveva chiesto la dichiarazione d'illegittimità del licenziamento intimatogli a seguito di una procedura di mobilità avviata dalla società datrice di lavoro, con condanna della società alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno.

La Corte d'Appello, alla quale il lavoratore si era rivolto, accoglieva il ricorso sul punto concernente la mancata contestualità tra la comunicazione di recesso al lavoratore e quella inviata agli organi competenti ex art. 4, comma 9 legge 223/1991.

A questo proposito la Corte di secondo grado riteneva che il requisito della contestualità, previsto a pena di inefficacia del licenziamento medesimo, non poteva che essere valutato, in una procedura temporalmente cadenzata in modo rigido e analitico e con termini molto ristretti, nel senso della necessaria ed ineliminabile contemporaneità delle due comunicazioni, salvi giustificati motivi di natura oggettiva, da comprovare ad opera del datore di lavoro.

Nel caso di specie la comunicazione era stata trasmessa circa una settimana dopo l'intimazione del licenziamento, senza che la società avesse dedotto alcuna circostanza a giustificazione del ritardo.

La Corte riteneva, altresì, irrilevante la circostanza che la legge n. 92/2012, in vigore dal 18/7/2012, avesse indicato in sette giorni il termine entro il quale effettuare le comunicazioni, non avendo incidenza la suddetta modifica su fatti ad essa antecedenti.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione la società, rilevando come la comunicazione del licenziamento al singolo lavoratore e quella inviata agli organi competenti abbiano contenuti e finalità differenti.

La società sosteneva che la prima deve contenere solo la notizia del recesso, senza necessità né della motivazione, né dei dati che costituiscono il contenuto della seconda comunicazione. Ciò perché non ha una funzione di garanzia dei licenziamenti e dei criteri di scelta applicati dal datore di lavoro. L'art. 4 della legge 223/1991, non specificando la misura cronologica della contestualità fra le comunicazioni, ad avviso della società non esigerebbe, ad avviso della società, che le stesse debbano essere effettuate lo stesso giorno, non dovendosi intendere contestualità come contemporaneità e la fondatezza della tesi esposta poteva cogliersi anche alla luce delle modifiche dell'art. 4 per effetto della legge n. 92/2012 (che prevede la possibilità di effettuare la comunicazione entro 7 giorni dal licenziamento).

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

La Suprema Corte asseriva, facendo riferimento alla propria giurisprudenza di legittimità, che "In ordine, in particolare, al requisito della contestualità fra l'atto di recesso indirizzato ai lavoratori e la ulteriore comunicazione di cui sono destinatari gli uffici del lavoro e le associazioni di categoria, si è già chiarito, nella giurisprudenza di questa Corte, che nessuna comunicazione dei motivi viene prescritta con riguardo al singolo lavoratore, essendo sufficiente che il recesso venga operato tramite atto scritto, sicché solo attraverso le comunicazioni alle organizzazioni sindacali e agli altri soggetti istituzionali è reso possibile ai lavoratori interessati di conoscere in via indiretta le ragioni della loro collocazione in mobilità.

Ne deriva che il riferimento alla contestualità delle comunicazioni intercetta, quale sua ragione, l'esigenza di rendere visibile, e quindi controllabile, dalle associazioni di categoria oltre che dagli uffici pubblici competenti, la corretta applicazione della procedura con riferimento ai criteri di scelta seguiti ai fini della collocazione in mobilità e che tale possibilità di controllo si pone quale indispensabile presupposto per la tutela giurisdizionale riconosciuta al singolo dipendente. Né ad escludere che la contestualità

prescritta dalla norma sia in funzione anche della conoscibilità del corretto esercizio del potere da parte dei singoli dipendenti può valere la considerazione che la motivazione del recesso, nemmeno prescritta dalla L. n. 604 del 1966 nel caso di licenziamenti individuali, a maggior ragione non è configurabile in materia di licenziamenti collettivi, ove il lavoratore si trova in una situazione di minore debolezza contrattuale, per la presenza di penetranti controlli delle organizzazioni sindacali e degli uffici pubblici, dal momento che la tutela collettiva assicurata dalla procedimentalizzazione dei poteri dell'imprenditore non esclude certo, pur nell'ambito dei licenziamenti collettivi, la tutela individuale, rappresentando la comunicazione congiunta prevista dalla norma in esame uno specifico termine di collegamento fra il momento collettivo e quello individuale".

Da quanto osservato, proseguivano i Giudici, ne discendeva che nell'interpretazione della giurisprudenza di legittimità non trovava spazio una nozione elastica del requisito della contestualità, poiché la stessa "contraddice la funzione di garanzia dei lavoratori licenziati attribuita alle comunicazioni da inviare alle organizzazioni sindacali e ai competenti uffici del lavoro e si rileva incoerente con il disegno normativo contenuto nella L. n. 223 del 1991". Pertanto, da ciò ne risultavano esaltati i connotati di rigidità della procedura, con la conseguenza che "la riscontrata violazione determina di per sé, ai sensi della L. n. 223 del 1991, art. 5, comma 3, l'inefficacia del licenziamento".

Quindi, concludeva la Corte, alla luce dei principi enunciati e della funzione di garanzia delle comunicazioni di cui all'art. 4, comma 9 legge 223/1991, come sopra delineata, risultava chiaro che la nozione di contestualità delle medesime doveva essere intesa in senso proprio e rigoroso di sostanziale contemporaneità dell'esecuzione dei relativi adempimenti da parte del datore di lavoro, senza che potesse assumere rilevanza il diritto successivo citato dalla società, operativo solo con riferimento ai licenziamenti intervenuti dopo l'entrata in vigore della legge 92/2012 e non applicabile retroattivamente.

Da tutto quanto sopra , ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

In ordine al requisito della contestualità fra l'atto di recesso indirizzato ai lavoratori e la ulteriore comunicazione di cui sono destinatari gli uffici del lavoro e le associazioni di categoria, è stato già chiarito che nessuna comunicazione dei motivi viene prescritta con riguardo al singolo lavoratore, essendo sufficiente che il recesso venga operato tramite atto scritto, sicché solo attraverso le comunicazioni alle organizzazioni sindacali e agli altri

soggetti istituzionali è reso possibile ai lavoratori interessati di conoscere in via indiretta le ragioni della loro collocazione in mobilità.

Ne deriva che il riferimento alla “contestualità” delle comunicazioni intercetta, quale sua ragione, l’esigenza di rendere visibile, e quindi controllabile, dalle associazioni di categoria oltre che dagli uffici pubblici competenti, la corretta applicazione della procedura con riferimento ai criteri di scelta seguiti ai fini della collocazione in mobilità e che tale possibilità di controllo si pone quale indispensabile presupposto per la tutela giurisdizionale riconosciuta al singolo dipendente. Nell’interpretazione della giurisprudenza di legittimità non trova spazio una nozione elastica del requisito della contestualità, poiché la stessa contraddice la funzione di garanzia dei lavoratori licenziati attribuita alle comunicazioni da inviare alle organizzazioni sindacali e ai competenti uffici del lavoro e si rileva incoerente con il disegno normativo contenuto nella L. n. 223 del 1991.

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)