

Procedura di mobilità e comunicazione di avvio estesa ad ampio raggio

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 17234 del 22 Agosto 2016, ha ritenuto illegittimo il licenziamento collettivo di un'impresa che, in assenza della RSU e della RSA, aveva inviato la comunicazione di avvio dell'iter procedurale soltanto agli organismi operanti in ambito comunale, escludendo altre organizzazioni che avevano la propria rappresentanza a livello provinciale e nazionale.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza oggi in commento, ha confermato la decisione dei giudici di secondo grado con cui era stata dichiarata l'inefficacia di un licenziamento intimato ad una lavoratrice a seguito di procedura di mobilità ex Legge n. 223/1991, la cui comunicazione di avvio era stata limitata alle sole associazioni di categoria presenti sul territorio. Questo perché le norme sul licenziamento collettivo richiedono che, in assenza di rappresentanze sindacali aziendali, il datore comunichi l'avvio della procedura di mobilità a tutte le associazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva nonché alle associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti, quali rappresentanti dei lavoratori in azienda.

Il fatto

Il caso trae origine dalla sentenza con cui la Corte di Appello dichiarava illegittimo il licenziamento intimato ad una lavoratrice a seguito di una procedura di mobilità ex Legge n. 223 del 1991, in quanto la comunicazione di avvio era stata indebitamente limitata alle sole associazioni di categoria presenti sul territorio del comune.

La Corte territoriale sosteneva che in realtà, l'obbligo di effettuare la comunicazione alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative era previsto, nel caso di mancanza delle rappresentanze sindacali aziendali, nei riguardi delle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva e, a seguito della sentenza della Corte costituzionale numero 231 del 2013, anche nei confronti delle associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, avessero comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori in azienda.

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)

Nel caso concreto, dunque, secondo la Corte distrettuale, la limitazione, in assenza di RSU o di RSA, della comunicazione alle sole associazioni sindacali presenti sul territorio comunale risultava arbitraria, poiché un così circoscritto ambito territoriale non teneva conto della rilevanza, quantomeno provinciale, delle problematiche afferenti ad una procedura di mobilità (nella quale non a caso l'autorità pubblica era coinvolta a livello regionale) e del sicuro criterio di rappresentatività, costituito dalla sottoscrizione di accordi collettivi applicati in azienda, laddove la norma faceva riferimento ad una dimensione nazionale.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando violazione e falsa applicazione degli articoli 4 e 5 L. n. 223 del 1991, nonché dell'articolo 19 della legge numero 300 del 1970. In aggiunta lamentava violazione e falsa applicazione, sotto altro profilo, dei suddetti articoli 4 e 19, avendo la sentenza della Corte distrettuale errato nell'attribuire, nello specifico, alle associazioni UIL ceramica e SALC-Cisal - organizzazioni provinciali e firmatarie esclusivamente di un accordo integrativo provinciale- le caratteristiche di un'associazione di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nel merito, secondo i Giudici di legittimità, le censure aziendali venivano ritenute meritevoli di pregio, non sussistendo le ipotizzate violazioni o false applicazioni di legge, in quanto l'impugnata decisione appariva perfettamente aderente al testo delle disposizioni legislative, che regolano la materia in questione dei licenziamenti collettivi.

Infatti, motivava la Cassazione, l'art. 4 più volte citato recita: "L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo 2. Le Imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere

effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale”.

Inoltre, secondo la Corte, nel caso concreto, la limitazione, in assenza di RSA o RSU, della comunicazione alle sole organizzazioni sindacali per così dire comunali risultava arbitraria, poiché un così circoscritto ambito territoriale non teneva conto della rilevanza quantomeno provinciale delle problematiche afferenti una procedura di mobilità e del sicuro criterio di rappresentatività costituito dalla sottoscrizione di accordi collettivi applicati in azienda, laddove la norma faceva riferimento ad una dimensione nazionale.

Pertanto, alla violazione dell'obbligo di comunicazione dell'avvio della procedura di mobilità alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, per illegittima esclusione di alcune di esse mediante un criterio d'individuazione arbitrario o comunque eccessivamente limitativo, conseguiva l'inefficacia del licenziamento intimato alla lavoratrice.

Sul punto, inoltre la Corte territoriale, sottolineavano i Giudici, nel ribadire l'insufficienza delle comunicazioni fatte dall'azienda, articolava il ragionamento ricordando come, a seguito dell'esito referendario del 1995, ed in conseguenza diretta della "parziale abrogazione" dell'art. 19 della L. 300/70, il testo vigente del suddetto articolo risulta essere il seguente: " Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva “.

Pertanto, sulla base della nuova normativa, le Associazioni o gli organismi sindacali che risultino firmatari di un contratto (o accordo) collettivo applicato nell'unità produttiva (e, quindi, anche a livello aziendale) possono - dietro iniziativa propositiva dei lavoratori - dar luogo alla costituzione di rappresentanze sindacali ed usufruire, conseguentemente, della legislazione di sostegno strutturata dal Tit. III della L. n. 300/1970.

Il risultato del referendum è quello di aver abrogato l'indice presuntivo di rappresentatività previsto dalla lett. a) dell'art. 19 (conseguente alla "adesione alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale") e di aver circoscritto alla dimensione aziendale (anziché nazionale o provinciale) la soglia minima per il riscontro della rappresentatività effettiva contemplata dalla lettera b) dello stesso articolo.

Nel caso specifico però, la limitazione, in assenza di RSA o RSU, della comunicazione alle sole organizzazioni sindacali per così dire comunali risultava arbitraria, in quanto un così circoscritto ambito territoriale non teneva conto della rilevanza quantomeno provinciale delle problematiche afferenti una procedura di mobilità e del sicuro criterio di

rappresentatività costituito dalla sottoscrizione di accordi collettivi applicati in azienda, laddove la norma faceva riferimento ad una dimensione nazionale.

Nel completare il ragionamento sopra citato, la corte stessa concludevano i Giudici, ribadiva come ogni altra opzione ermeneutica di tipo restrittivo, d'altro canto, risulterebbe in contrasto anche con i principi di effettività della tutela sindacale, ossia di rappresentatività sostanziale del sindacato, nei sensi altresì indicati dalla succitata sentenza n. 231/2013 della Corte Costituzionale, sicché non poteva limitarsi l'ambito dei destinatari di comunicazione così rilevante ex art. 4 L 223/ 91, se non in presenza di sicuri ed univoci elementi che ne individuino con certezza i legittimati a riceverla.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

I giudici di Cassazione con la sentenza in commento hanno ricordato in particolare come con la Legge n. 223/1991 siano state previste “puntuali, complete e cadenzate procedimentalizzazioni ” dei provvedimenti datoriali di licenziamento collettivo, messa in mobilità e cassa integrazione.

Con la pronuncia in oggetto inoltre la Suprema Corte, ci offre una delle prime sentenze applicative del “nuovo” articolo 19 dello statuto dei lavoratori, in materia di rappresentatività sindacale, come riscritto dalla sentenza 231/2013 della Corte costituzionale, assumendo così un valore ancora più importante.

Utile ci sembra qui di seguito riassumere la procedura di cui si tratta.

La procedura di mobilità, disciplinata dai commi da 2 a 12 dell’art. 4 della L. n. 223/1991, si concretizza in precise azioni la cui sequenza prevede:

- la comunicazione alla RSA (in mancanza alle associazioni di categoria aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale). Tra queste rientrano sia le associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell’unità produttiva sia – dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013, che ha ampliato il concetto di rappresentanza – quelle non firmatarie dei suddetti contratti collettivi che, in forza della loro rappresentatività sostanziale, abbiano comunque partecipato attivamente alla loro negoziazione;
- la comunicazione alle associazioni sindacali di categoria cui si identifica la RSA;

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)

- la comunicazione all'INPS circa il versamento del contributo a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 5, comma 4 della L. n. 223/1991;
- la comunicazione alla DTL competente per territorio dell'avvio della procedura;
- la comunicazione alla Giunta della Regione nel cui territorio è insediata l'unità produttiva interessata ai licenziamenti;
- l'esame congiunto dei motivi indicati nella comunicazione trasmessa alla RSA e alle rispettive associazioni di categoria;
- la comunicazione dell'esito della prima fase sia alla DTL che alla Giunta regionale competenti;
- l'esame congiunto in sede amministrativa, da effettuarsi solo nel caso in cui, terminata la prima fase cd. sindacale, le parti non abbiano raggiunto un accordo;
- invio della lettera di recesso del rapporto di lavoro ai lavoratori interessati alla riduzione di personale;
- la contestuale comunicazione alla Giunta regionale, alla Commissione regionale del lavoro ed alle predette associazioni sindacali di categoria dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità.

Ricordiamo poi che il datore di lavoro è tenuto ad osservare, altresì, alcuni criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità a seguito dei licenziamenti effettuati per riduzione del personale, in assenza dei quali rende il licenziamento annullabile.

Innanzitutto bisogna osservare le esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi stipulati con le associazioni sindacali di categoria nell'ambito delle quali sono state costituite le RSA.

In assenza di disposizioni specifiche da parte dei contratti, bisogna quindi tenere conto dei carichi di famiglia dell'anzianità di servizio e delle esigenze tecnico-produttive.

Abbiamo visto che l'iter procedurale si apre con la comunicazione scritta da inviarsi alle rappresentanze sindacali aziendali, costituite dall'art. 19 dello Stato dei Lavoratori. Tale comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato. Ove in azienda operino diverse rappresentanze sindacali o una RSA ed una RSU, la comunicazione in parola deve essere trasmessa a tutte loro. Basta, quindi la presenza di una sola RSA e rispettiva associazione di categoria

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)

per ovviarne l'invio della comunicazione alle altre associazioni sindacali esterne aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

In questo contesto, si inseriscono due sentenze ritenute importanti che determinano quando una procedura di mobilità possa ritenersi valida o meno.

La prima, più datata, è quella della Corte di Cassazione, sentenza n. 231/2013, che ha ampliato il concetto di rappresentanza; infatti, tra le confederazioni maggiormente rappresentative vi rientrano sia le associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva sia quelle non firmatarie dei predetti contratti collettivi che, in forza della loro rappresentatività sostanziale, abbiano comunque partecipato attivamente alla loro negoziazione.

La seconda è la sentenza analizzata oggi, che include tra le associazioni sindacali idonee a ricevere la comunicazione preventiva, anche quelle non firmatarie dei contratti collettivi che, in forza della loro rappresentatività sostanziale, abbiano comunque partecipato attivamente alla loro negoziazione.

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)