

Licenziamento collettivo e comunicazione (Cass., n. 17119/2013)

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

Massima

Posto che la comunicazione prevista dall'art. 4, comma 9, della L. 223/1991 risponde all'esigenza di fornire le indicazioni necessarie e sufficienti a comprendere la scelta datoriale e, quindi, a poterla contestare, è adeguatamente specifica la comunicazione che consista nell'elenco dei soli lavoratori da licenziare e nell'indicazione dell'unico criterio di scelta individuato, consistente nel possesso dei requisiti previsti dalla legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia.

1. Questione

Il giudice del lavoro del Tribunale ha accolto l'impugnativa del licenziamento collettivo promossa dal lavoratore nei confronti della società e con sentenza non definitiva, accertata l'illegittimità del licenziamento per l'inadeguatezza della comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, l. n. 223/91, condannò la resistente alla reintegra del lavoratore e dispose la prosecuzione del giudizio in merito alle richieste risarcitorie formulate per il lamentato demansionamento, per la perdita di "chances", per danno biologico ed altro. Con sentenza definitiva la resistente venne, poi, condannata per il danno provocato al dipendente per il mancato conseguimento del premio, al versamento della retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento a quella della reintegra, dedotto quanto eventualmente fruito dal lavoratore ai sensi dell'art. 8, comma 2, D.Lgs. 468/9197, al versamento della somma per danno biologico permanente nella misura del 15% e alla corresponsione di € 1500,00 per danno biologico temporaneo. L'impugnazione di entrambe

le decisioni da parte della società soccombente è stata in seguito respinta dalla Corte d'appello.

La Corte territoriale è pervenuta alla decisione di rigetto del gravame dopo aver rilevato che nella comunicazione trasmessa alle organizzazioni sindacali ed alla Direzione del lavoro la società appellante non aveva indicato le concrete modalità di applicazione dei criteri stabiliti per l'attribuzione dei punteggi dei lavoratori collocati in mobilità, per cui non era stato consentito a questi ultimi di verificare se l'applicazione di quei criteri era avvenuta in conformità alle clausole ed alle condizioni consacrate nell'accordo sindacale, con la conseguenza che tale vizio procedimentale determinava l'inefficacia del licenziamento impugnato.

Un ulteriore profilo di illegittimità del licenziamento derivava, secondo la Corte, anche dalla violazione, nella fase applicativa dei criteri di scelta, dell'accordo sindacale aziendale del 28/6/2006 per effetto del quale i criteri selettivi in concorso tra loro avrebbero dovuto essere verificati nell'ambito del complesso aziendale, in sintonia col criterio di graduazione legale di cui all'art. 5 della legge n. 223/91 mai derogato, e non sulla base di cinque graduatorie per ognuno dei cinque reparti di lavorazione, come verificatosi, invece, nella fattispecie, con conseguente lesione dei principi di correttezza e buona fede che avrebbero dovuto presidiare la procedura del licenziamento collettivo per riduzione del personale.

Quanto alle conseguenze risarcitorie la Corte ha osservato che la mancata accettazione da parte del lavoratore del patto di dequalificazione, non concordato in sede sindacale, non poteva essergli opposta in compensazione con l'indennità spettategli ai sensi dell'art. 18 della legge n. 300/70, dal momento che nessun vincolo poteva in tal senso sussistere in capo al dipendente; in ogni caso gli effetti della mancata accettazione si erano già manifestati attraverso l'attribuzione a suo danno di un minor punteggio ai fini della graduatoria di mobilità. Inoltre, era risultata provata la responsabilità della società, sia in ordine al demansionamento perpetrato in danno del lavoratore, con gli inevitabili riflessi sul procurato danno biologico nella misura accertata dal primo giudice, sia in merito alla mancata definizione preventiva degli obiettivi costituenti il punto di riferimento per il calcolo della indennità contrattuale denominata "MBO" della quale il lavoratore non aveva più beneficiato.

La società contro la sentenza in appello ricorre alla Corte di Cassazione, che rigetta il ricorso.

2. Comunicazione del licenziamento collettivo

Secondo il costante insegnamento della giurisprudenza di legittimità (cfr., in particolare, Cass. 9 agosto 2004 n. 15377), in tema di procedura di mobilità, la previsione di cui all'art. 4, comma 9, della L. 223/1991, secondo cui il datore di lavoro, nella comunicazione ivi prevista deve dare una "puntuale indicazione" dei criteri di scelta e delle modalità applicative, comporta che, anche quando il criterio prescelto sia unico, il datore di lavoro deve provvedere a specificare nella detta comunicazione le sue modalità applicative, in modo che la stessa raggiunga quel livello di adeguatezza sufficiente a porre in grado il lavoratore di percepire perchè lui - e non altri dipendenti - sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo e, quindi, di poter eventualmente contestare l'illegittimità della misura espulsiva, sostenendo che, sulla base del comunicato criterio di selezione, altri lavoratori - e non lui - avrebbero dovuto essere collocati in mobilità o licenziati. Discende dal suddetto principio che, poichè la specificità dell'indicazione delle modalità di applicazione del criterio di scelta adottato è funzionale a garantire al lavoratore destinatario del provvedimento espulsivo la piena consapevolezza delle ragioni per cui la scelta è caduta su di lui, in modo da consentirgli una puntuale contestazione della misura espulsiva, il parametro per valutare la conformità della comunicazione al dettato di cui all'art. 4, comma 9, deve essere individuato nell'idoneità della comunicazione, con riferimento al caso concreto, di garantire al lavoratore la suddetta consapevolezza.

Sul punto, si rinvia a:

In ordine alla procedura di mobilità, la specificità dell'indicazione delle modalità di applicazione del criterio di scelta adottato, così come richiesta dall'art. 4, comma 9, della L. 223/1991, è funzionale a garantire al lavoratore destinatario del provvedimento espulsivo la piena consapevolezza delle ragioni per

cui la scelta è caduta su di lui, sì da consentirgli una puntuale contestazione della misura espulsiva. Ne deriva che anche quando il criterio prescelto sia unico, il datore di lavoro deve provvedere a specificare nella detta comunicazione le sue modalità applicative, in modo che la stessa raggiunga quel livello di adeguatezza sufficiente a porre in grado il lavoratore di percepire il perché lui, e non altri dipendenti, sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo. Ciò detto, il parametro per valutare la conformità della comunicazione de qua al dettato di cui all'art. 4, comma 9, della citata legge, deve essere individuato nell'idoneità della comunicazione, con riferimento al caso concreto, di garantire al lavoratore la suddetta consapevolezza (Cass. civ., Sez. lavoro, 25/02/2013, n. 4667).

In tema di procedura di mobilità, la previsione, di cui all'art. 4, comma 9, della L. 223/1991, secondo cui il datore di lavoro, nella comunicazione preventiva con la quale dà inizio alla procedura, deve dare una "puntuale indicazione" dei criteri di scelta e delle modalità applicative, comporta che, anche quando il criterio prescelto sia unico, il datore di lavoro deve provvedere a specificare nella detta comunicazione le sue modalità applicative, in modo che essa raggiunga quel livello di adeguatezza sufficiente a porre in grado il lavoratore di percepire perché lui - e non altri dipendenti - sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo e, quindi, di poter eventualmente contestare l'illegittimità della misura espulsiva. Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di merito che aveva dichiarato l'illegittimità della procedura sulla base del mero rilievo formale che la comunicazione conteneva l'elenco dei soli lavoratori destinatari del provvedimento espulsivo e non di tutti i dipendenti fra i quali era stata operata la scelta, senza considerare che la comunicazione indicava specificamente il criterio di scelta, individuato in sede di accordo sindacale, del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità o vecchiaia, la cui natura oggettiva rendeva superflua la comparazione con i lavoratori privi del requisito stesso (Cass. civ., Sez. lavoro, 06/06/2011, n. 12196).

Rocchina Staiano

Dottore di ricerca; Docente all'Univ. Teramo; Docente formatore accreditato presso il Ministero di

Giustizia e Conciliatore alla Consob con delibera del 30 novembre 2010; Avvocato. E' stata Componente della Commissione Informale per l'implementamento del Fondo per l'Occupazione Giovanile e Titolare di incarico a supporto tecnico per conto del Dipartimento della Gioventù.

<https://www.diritto.it/licenziamento-collettivo-e-comunicazione-cass-n-171192013/>