

Comunicazione preventiva e licenziamento collettivo (Cass., n. 24025/2013)

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

Massima

In tema di collocamento in mobilità e di licenziamenti collettivi, la procedura disciplinata dall'art. 4 della L. 223/1991 assegna al sindacato, a fronte dell'esercizio del potere imprenditoriale modificativo in maniera non marginale dell'assetto aziendale, un ruolo di tutela dell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro nell'ambito del più generale controllo su eventi che incidano, in maniera non marginale, sull'assetto occupazionale; poiché la tutela di un tale interesse è subordinata alla informazione, da parte dell'imprenditore, che risulti la impraticabilità di rimedi alternativi ai licenziamenti, il lavoratore è legittimato a far valere l'incompletezza della informazione anche con riferimento a tale punto, in quanto la comunicazione rituale e completa della mancanza di alternative ai licenziamenti rappresenta, nell'ambito della procedura, una cadenza legale che, se mancante, risulta ontologicamente impeditiva di una proficua partecipazione alla cogestione della crisi da parte del sindacato.

1. Questione

Il lavoratore ha chiesto al giudice di primo grado che venisse accertata la nullità, l'inefficacia o l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società per riduzione di personale, con la condanna della società alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento dei danni ex art. 18 legge n. 300/70. Ha lamentato in particolare che la comunicazione ex art. 4, commi 2 e 5, della legge n. 223/91 non era stata inviata al sindacato rappresentativo della categoria dei giornalisti, cui essa apparteneva, ma ai sindacati dei metalmeccanici.

Il Tribunale ha accolto la domanda; propone appello la società, che riforma la sentenza di primo, che ha ritenuto che fossero infondate le eccezioni di decadenza e di prescrizione sollevate dalla società ed ha accolto il motivo di impugnazione concernente l'esatta individuazione del soggetto destinatario della comunicazione di avvio della procedura di mobilità, ritenendo che questo dovesse essere individuato nelle rappresentanze sindacali unitarie dei metalmeccanici, presenti in azienda, e non nella FNSI, come ritenuto dal primo giudice, con conseguente affermazione della regolarità della comunicazione di avvio della procedura, rigetto della domanda della lavoratrice e assorbimento degli altri motivi di gravame.

Avverso tale sentenza ricorre per cassazione il lavoratore, il ricorso è stato rigettato.

2. Comunicazione preventiva e licenziamento collettivo

Va premesso che:

- la comunicazione preventiva con cui il datore di lavoro dà inizio alla procedura di licenziamento collettivo, deve compiutamente adempiere l'obbligo di fornire le informazioni specificate dall'art. 4, comma 3, della L. 223/1991, in maniera tale da consentire all'interlocutore sindacale di esercitare in maniera trasparente e consapevole un effettivo controllo sulla programmata riduzione di personale, valutando anche la possibilità di misure alternative al programma di esubero. La inadeguatezza delle informazioni, che abbia potuto condizionare la conclusione dell'accordo tra impresa e organizzazioni sindacali secondo le previsioni del medesimo art. 4, determina l'inefficacia dei licenziamenti per irregolarità della procedura, a norma dell'art. 4, comma 12 (Cass. n. 13031/02; Cass. 5770/03; Cass. n. 15479/07; Cass. n. 5034/09);

- il giudice dell'impugnazione del licenziamento collettivo o del collocamento in mobilità deve verificare -

con valutazione di merito non censurabile nel giudizio di legittimità ove assistita da valutazione sufficiente e non contraddittoria - l'adeguatezza della originaria comunicazione di avvio della procedura (Cass. n. 15479 cit.);

- la comunicazione prevista dall'art. 4 della L. 223/1991 è in contrasto con l'obbligo normativo di trasparenza quando: a) i dati comunicati dal datore di lavoro siano incompleti o inesatti; b) la funzione sindacale di controllo e valutazione sia stata limitata; c) sussista un rapporto causale fra l'indicata carenza e la limitazione della funzione sindacale (Cass. n. 6225/07).

In base ai principi sopra richiamati, l'art. 4, comma 3, della L. 223/1991 nel prescrivere che la comunicazione di cui al comma 2 deve, tra l'altro, contenere l'indicazione del numero del personale eccedente, dei tempi di attuazione del programma di mobilità e delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo, pone a carico dell'impresa un onere di specificazione, nella stessa comunicazione, di ogni altro elemento idoneo ad incidere in maniera non marginale sulla correttezza di tali dati, sull'assetto occupazionale e sulla effettiva necessità della procedura nonchè a garantire la certezza e la trasparenza delle scelte aziendali e la effettività del ruolo svolto dal sindacato attraverso una completa e trasparente informazione preventiva che gli consenta di verificare il nesso tra le ragioni che determinano l'esubero di personale e le unità lavorative che l'azienda intende concretamente espellere. L'inosservanza del suddetto onere si risolve in un inadempimento essenziale che, da un lato, non può essere sanato nei successivi incontri sindacali e con le informazioni rese in tali contesti; dall'altro invalida la procedura, la quale è finalizzata alla tutela non solo degli interessi delle organizzazioni sindacali, ma anche dell'interesse pubblico, correlato alla occupazione in generale ed ai costi della mobilità, e dell'interesse dei lavoratori alla conservazione del posto di lavoro.

3. Comunicazione del licenziamento collettivo alle RSA/RSU

Anche dopo la parziale abrogazione, a seguito di referendum popolare, dell'art. 19 della L. 300/1970, permane l'obbligo previsto dall'art. 4, comma 2, della L. 223/1991 della preventiva comunicazione per iscritto del licenziamento per riduzione di personale alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19 parzialmente abrogato, atteso, tra l'altro, che la norma abrogata perde efficacia soltanto del futuro, ma può conservare operatività in relazione a determinati rapporti sorti nel passato e che l'abrogazione referendaria non riguarda l'organo sindacale in sé considerato, ma solo il criterio di costituzione dello stesso.

Da ciò si ricava che le rappresentanze sindacali aziendali già costituite conformemente ai requisiti di maggiore rappresentatività richiesti dalla prima parte dell'art. 19 della L. 300/1970 (poi abrogata a seguito dell'esito referendario e della pubblicazione sulla "Gazzetta ufficiale" del D.P.R. 312/1995) hanno continuato a godere dei diritti e delle prerogative di cui al titolo III della L. 300/1970 anche successivamente al 27 settembre 1995 (data in cui è entrato in vigore il nuovo testo dell'art. 19 cit.) fino a quando non è venuto meno il loro "status-idest": fino all'estinzione di dette r.s.a. per scadenza del mandato sindacale in forza del quale avevano potuto legittimamente operare. A conferma di tale statuizione si rileva che l'art. 19, sia nella precedente che nella nuova formulazione, utilizza l'espressione "costituire" ("le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite"), rimarcando esclusivamente il momento genetico delle r.s.a. Il riferimento al solo momento generatore delle r.s.a. e la irretroattività della norma nel testo risultante dall'abrogazione (con il D.P.R. 312/1995 viene esclusa ogni efficacia retroattiva alla disposizione "subentrante") inducono a ritenere che essa precluda solo per il futuro la costituzione di nuove r.s.a. secondo il vecchio criterio, ma non produca l'immediata estinzione di quelle sorte nel vigore della disciplina precedente nell'ambito di associazioni sindacali in possesso dei relativi requisiti.

Pervero, nell'applicazione del principio della irretroattività della legge, quando si tratti di situazioni che non si esauriscano in un determinato istante ma continuino nel tempo, è prevalsa, in giurisprudenza, la "teoria del fatto compiuto" ("facta praeterita") [che si contrappone a quella dei cd. "diritti quesiti" ("iura quaesita")], secondo cui la legge nuova non estende la propria efficacia ai rapporti precedentemente sorti o già esauriti, né a quelli ancora in vita se in tal modo si incida sull'efficacia originaria del fatto che li ha generati. In particolare è stato statuito che il principio della irretroattività della legge preclude l'applicazione della legge nuova non soltanto ai rapporti giuridici esauriti prima della sua entrata in

vigore, ma anche a quelli sorti anteriormente ed ancora in vita se in tal modo si disconoscano gli effetti già verificatisi nel passato e si venga a togliere efficacia, in tutto o in parte, alle conseguenze attuali e future di essi: lo stesso principio comporta, invece, che la nuova legge sia applicata ai fatti, agli "status" e alle situazioni esistenti o sopravvenute, ancorché conseguenti ad un fatto passato, quando essi, ai fini della disciplina disposta dalla nuova legge, debbano essere presi in considerazione in sé stessi, prescindendo dal collegamento col fatto generatore, dal quale resta esclusa la modificazione di disciplina giuridica (Cass. Sezioni Unite n. 4327/1998, Cass. n. 2433/2000).

Il "fatto compiuto" deve essere, pertanto, governato dalla legge imperante nel tempo in cui esso avvenne, ancorché del fatto stesso siano pendenti gli effetti.

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/comunicazione-preventiva-e-licenziamento-collettivo-cass-n-240252013/>