

Da "Guida al Lavoro" de Il Sole 24Ore – n. 47 del 2/12/2011.

Mobilità e corretta procedura

Tribunale di Frosinone 29 luglio 2011

Giud. Farina; Ric. V.A.; Res. Kl Srl

Mobilità - Mancato rispetto della procedura prevista dall'articolo 4 legge n. 223/1991 - Inefficacia del licenziamento - Reintegra - Compete

Il licenziamento per riduzione di personale deve passare attraverso il filtro della procedura che apre la via al controllo giudiziale sulla regolarità formale e sulla buona fede sostanziale nel comportamento dell'imprenditore.

Pertanto, l'imprenditore deve indicare i motivi che determinano l'eccedenza e l'elenco dei lavoratori da licenziare, simili carenze non sono sanabili tramite accordi aziendali, in quanto tale omissione compromette la tutela dell'interesse primario del lavoratore ad una corretta instaurazione della procedura in cui si inserisce il recesso.

Nota - Nella procedura di mobilità che precede il recesso dal rapporto di lavoro risultano omessi taluni adempimenti previsti dall'articolo 4 della legge n. 223/1991.

Il Tribunale di Frosinone a conferma di autorevole indirizzo giurisprudenziale (Cassazione civile, sez. un., 11 maggio 2000 n. 302) ha ritenuto inefficace il licenziamento con conseguente reintegra del lavoratore licenziato.

La dottrina introduce alcune riflessioni in merito alla natura del licenziamento collettivo anche nella sua differenziazione dal licenziamento per giustificato motivo ed alla funzione affidata alla procedura di cui all'articolo 4 comma 9 della legge n. 223/1991 (Mordà, Licenziamento collettivo contenuto della comunicazione ex articolo 4, comma 9, legge n. 223/1991 nota a Tribunale Milano, 5 marzo 2010, in Guida al Lavoro n. 30 del 23 luglio 2010, pag. 34). L'autore, richiamandosi anche ad una precedente pronuncia della Suprema Corte (n. 84 del 7 gennaio 2009), espone come la fattispecie di riduzione del personale regolata dalla legge n. 223/1991 non presuppone necessariamente una crisi aziendale e neppure un ridimensionamento strutturale dell'attività produttiva, potendo il requisito della riduzione o trasformazione dell'attività produttiva o trasformazione di attività ravvisarsi esclusivamente nella decisione di modificare l'organizzazione produttiva anche soltanto con la contrazione della forza lavoro, non presupponendo la riduzione del personale regolata dalla legge n. 223/1991 necessariamente una crisi aziendale e neppure un ridimensionamento strutturale dell'attività produttiva, potendo il requisito di modificare l'attività produttiva incidere esclusivamente sulla dimensione della forza lavoro dell'azienda.

In siffatto ampio ambito di operatività appare funzionale, a detta dell'autore e conformemente alla giurisprudenza citata, il ruolo assegnato alla proceduralizzazione dell'istituto del licenziamento collettivo, affidata agli adempimenti di cui all'articolo 4 legge n. 223/1991.

In tale senso, è condivisa la citata decisione del giudice di merito che richiede la completezza dei dati previsti dall'ar-

qualora sia stato preventivamente esperito ricorso all'intervento straordinario di integrazione salariale, anche quando il numero dei programmati licenziamenti sia inferiore a cinque, non applicandosi alla fattispecie il disposto dell'art. 24 della legge medesima in merito alla necessaria sussistenza del requisito numerico di almeno cinque lavoratori da licenziare, che disciplina invece la diversa fattispecie di avvio delle procedure di mobilità senza preventivo ricorso al predetto intervento straordinario. La sentenza è commentata da alcuni autori (Balbi, Livatino, Licenziamento dopo la Cigs possibile anche per un solo lavoratore, in Guida al Lavoro n. 12/2010, pag. 18) che mettono in evidenza come se è vero che l'articolo 24 pone alcuni fondamentali requisiti numerici che delimitano il campo di applicazione della procedura di mobilità relativamente ai datori di lavoro che intendono operare un licenziamento collettivo del personale a seguito di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ciò non vale però nel caso in cui il datore di lavoro intenda effettuare la riduzione di personale al termine della cassa integrazione. Infatti, l'art. 4, c. 1, a differenza di quanto disposto dall'art. 24, legge n. 223/1991 non pone nel caso di cassa integrazione la sussistenza dei requisiti di cui all'art. 24 ma esclusivamente quelli di cui all'art. 1 nel caso in cui alla fine del periodo di cassa integrazione l'impresa voglia procedere a riduzione di personale. Dunque in questo caso non occorre sussista il requisito minimo dei 5 licenziamenti, potendosi così procedere con le procedure di cui all'articolo 4 concernenti l'individuazione dei licenziandi, anche al licenziamento di un solo dipendente.

articolo 4 legge n. 223/1991 che non può consistere in generici richiami all'applicazione dei criteri di legge.

Nello specifico, citando ulteriore giurisprudenza di merito (Tribunale di Milano 28.12.1999 in Or. Giur. Lav. 1999, I, 1045), si conclude che, pur non essendo necessaria una compiuta graduatoria dei lavoratori da licenziare, l'indicazione degli stessi deve essere in concreto idonea a dar conto delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri selettivi. Quanto appena esposto è confermato da recente pronuncia del giudice di legittimità (Cass., sez. lav., 22 marzo 2010, n. 6841, con nota di Toffoletto in Guida al Lavoro n. 17/2010, pag. 38).

Nel caso di specie, la comunicazione di avvio della procedura indicava unicamente il numero dei dipendenti in esubero su base regionale e nell'ambito delle aree previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro, senza ulteriori indicazioni in ordine ai singoli profili professionali del dipendente. I giudici di merito nella motivazione condivisa poi dalla Suprema Corte avevano ritenuto illegittimo il licenziamento, considerando come l'obbligo di informazione ex art. 4, legge n. 223/1991 costituisse il perno dell'intera procedura di mobilità e ne condizionasse la legittimità. Esaminando la casistica concernente la legge n. 223/1991 è stato esaminato il caso dove un datore di lavoro in applicazione degli artt. 24 e 4, legge n. 223/1991 aveva provveduto al licenziamento di un solo dipendente. La Cassazione 8 febbraio 2010, n. 2734 ha stabilito che l'obbligo di avviare le procedure di mobilità ex art. 4, legge n. 223/1991 in caso di volontà datoriale di attuare un licenziamento collettivo per riduzione di personale sussiste,