

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso in data 2 settembre 2003 adiva il Tribunale di Viterbo- Giudice del lavoro, e premesso: di essere stata dipendente della Cassa di Risparmio della Provincia di Viterbo (CARIVIT) s.p.a. con la categoria e il grado di Quadro Direttivo di 4° livello e che in data 25 marzo 2003 aveva ricevuto l'intimazione scritta di licenziamento con effetto dal 31.3.2003 a seguito della sua inclusione in una riduzione collettiva avviata ai sensi dell'art. 4 della l. n. 223/1991, che aveva interessato 45 dipendenti (con diversa decorrenza), contestava l'illegittimità del recesso sotto molteplici profili.

Lamentava per un verso la mancanza dei presupposti giustificanti il ricorso al licenziamento collettivo ex l. n. 223/1991 osservando che nel caso di specie l'operazione sarebbe stata volta in parte a ridurre e in parte a sostituire il personale più anziano, il tutto senza riferimenti, ed anzi in assenza, di esigenze tecnico-produttive legittimanti tale azione, come dimostrato sia dal generico rinvio contenuto nella comunicazione alle rappresentanze sindacali, a quanto divisato dalla Holding Intesa Centro, dal difetto di crisi economica o condizioni di deficit evidenziato dai bilanci dei due anni precedenti, e dall'avvenuta assunzione, dopo i licenziamenti intimati, di nuovi dipendenti. D'altro canto, oltre a rilevare l'inosservanza delle prescrizioni di cui agli artt. 17 e 18 del CCNL per i "Quadri Direttivi Bancari" sanzionate da nullità del licenziamento, ravvisava plurime violazioni della procedura prevista e voluta dalla legge n. 223 del 1991 e principalmente fra le altre, l'inosservanza degli obblighi di cui all'art. 4 comma 3° di provvedere, prima dei licenziamenti alla comunicazione ai sindacati dei motivi di tali, ventilate, eccedenze, come rispetto all'indicazione ex art. 4 comma 9° della legge in questione- delle modalità con cui erano stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, la collocazione aziendale ed il profilo del personale eccedente. Sul presupposto che ciascuna delle violazioni della prescritta procedura, era da ritenersi inosservante della tutela posta dalla legge ai diritti dei lavoratori e compensativa della libertà concessa all'imprenditore in merito alla scelta di ridurre il personale, con la conseguente invalidità assoluta del licenziamento impugnato, chiedeva dichiararsi la nullità del recesso operato e di conseguenza ordinarsi la propria reintegrazione nel posto di lavoro, con la condanna della CARIVIT al pagamento di un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegra.

Resisteva la CARIVIT s.p.a. contestando la prospettazione dei fatti di cui al ricorso che assumeva integralmente infondato, chiedendone il rigetto.

Premessa l'esistenza di una situazione di crisi delle aziende del settore bancario al momento del licenziamento e successivamente, che determinava la necessità di

operare una radicale ristrutturazione in una prospettiva di efficienza e competitività internazionale (come imponeva il Protocollo d'Intesa sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali il 4.6.1997), sosteneva che dovendo avvenire perciò la revisione dei modelli organizzativi, dei processi di sviluppo e della formazione e riqualificazione delle professionalità, il Gruppo Intesa (che comprende la Holding Intesa Centro di cui fa parte la CARIVIT) avviata una trattativa con le OO.SS. a conclusione della procedura prevista dall'art. 18 del CCNL, aveva raggiunto l'Accordo di Programma in data 5.12.2002, nel quale si stabiliva la riduzione degli organici di ciascuna Azienda del gruppo al fine della riduzione del costo del lavoro e della ripresa in conseguenza della competitività, attivando se del caso la procedura prevista dalla legge n. 223/91. In quest'ambito la Holding Intesa Centro aveva redatto il Piano d'Impresa 2003- 2005 che poneva lo specifico obiettivo della riduzione del costo del lavoro e degli organici, ed avviato con la lettera 28.1.2003 le consultazioni delle OO.SS. su richiesta delle quali si dava corso, in sede aziendale, all'esame congiunto previsto dalla l. n. 223/1991, fino all'Accordo sindacale del 12.3.2003. Vi si individuava l'esubero di 45 dipendenti della CARIVIT, compresi i dirigenti scaglionandone il recesso dall'1.4.2003 all'1.4.2004, dei quali 30 erano addivenuti alla risoluzione consensuale del rapporto, mentre per i restanti 9 esuberanti assumeva di aver redatto una graduatoria che aveva condotto al licenziamento degli attori, come alle lettere del medesimo tenore riportate, contestualmente alle quali era inviata ai destinatari la comunicazione ex art. 4 comma 9 della l. n. 223/91. Affermava pertanto che nessuna violazione era stata nella specie posta in essere tenuto conto che la scelta dell'Azienda scaturiva da un accordo collettivo in cui si era tenuto conto, in via preminente delle esigenze tecnico produttive che avevano condotto ad individuare gli esuberanti tra i dipendenti in base ai requisiti di anzianità anagrafica e contributiva secondo le previsioni del D.M. n. 158/2000.

Rilevava inoltre che in seguito la ricorrente aveva rinunciato al preavviso ed all'indennità sostitutiva e chiesto di poter accedere al Fondo di Solidarietà oltre che di ottenere la corresponsione dell'"assegno straordinario di sostegno del reddito", con dichiarazione che doveva intendersi alla stregua di un consenso all'esistenza di tutti i presupposti dell'operato recesso, e di accettazione dell'atto risolutivo del rapporto di lavoro, rendendo per questo verso inammissibile la proposta impugnazione del licenziamento.

Acquisiti i documenti prodotti, l'istruttoria veniva completata come all'ordinanza in data 23.1.2004, mediante ordine di esibizione alla CARIVIT di copia del libro matricola dal 2002 alla data stessa.

All'udienza di seguito fissata la causa, previo deposito di note scritte, veniva discussa e decisa come al dispositivo in calce di cui si dava lettura.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

Il licenziamento intimato alla ricorrente, dipendente con la categoria e il grado di cui in narrativa della CARIVIT, come alla lettera ricevuta in data 24 marzo 2003 per l'inclusione in una riduzione collettiva di personale con effetto al 31.3.2003, è sorretto dal riferimento alla procedura prevista dalla l. 27.3.1991 n. 223, avviata con la comunicazione del 28.1.2003 (in atti) ai sensi dell'art. 4 commi 2 e 3 della legge stessa, inviata alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove quanto ai "motivi che determinano l'eccedenza" si legge che *"la Holding Intesa Centro e quindi in particolare la Cassa di Risparmio della Provincia di Viterbo, considera in ogni caso qui integralmente trascritti tutti i motivi già espressi dalla Società Capogruppo nelle numerose occasioni di incontro nelle varie fasi del negoziato contrattuale con le OO.SS., nonché tutti i documenti trasmessi loro, tempo per tempo"*.

Non è in contestazione per l'affermazione congiunta di entrambe le parti il fatto che detta comunicazione era stata preceduta dall'unica ulteriore del 2.10.2002 inviata dalla s.p.a. Bci (ora Banca Intesa)- capogruppo di una pluralità di aziende tra cui la Holding Intesa Centro (che comprende la CARIVIT)- che aveva portato a conoscenza le organizzazioni sindacali nazionali del "piano d'impresa" predisposto dalla stessa e che, richiamato l'art. 18 del vigente CCNL, sul presupposto di "forti criticità" di cui avrebbe sofferto il Gruppo, determinate da insoddisfacenti risultati che avevano caratterizzato "sia il versante reddituale che quello gestionale", al fine del "recupero di efficienza" per il quale si riteneva determinante il "rigoroso contenimento dei costi, in particolare, del costo del lavoro", si prefigurava "una massiccia riduzione del personale – almeno 7.800 risorse agli organici a livello di Gruppo ("perimetro Italia)". Ed è stato inoltre prodotto l'"Accordo di Programma" sottoscritto dalle OO.SS. di categoria destinatarie, il 5.12.2002 col quale si stabiliva che: *"al fine di ridurre in via strutturale il costo del lavoro è necessario che ciascuna Azienda del Gruppo raggiunga, nel triennio, rispetto alla situazione in atto al 31 dicembre 2002, gli obiettivi correlati di riduzione di organici di cui all'allegato 3"*, allegato in cui si indica quanto all'odierna Banca Intesa s.p.a. una riduzione degli organici da conseguire nell'arco di tempo fissato da 35.110 a 29.410", individuando lo strumento primario attraverso cui pervenire a detta riduzione del personale nel Fondo di Solidarietà come da previsioni di cui al d.m. 28.4.2000 n. 158. Vi si demanda poi alle singole Aziende di attivare *"ciascuna per proprio conto"* ove necessario per il raggiungimento dell'obiettivo della riduzione strutturale del costo del personale, la procedura di cui alla Legge n. 223/1991. Con l'Accordo sindacale aziendale in data 12.3.2003 si è quindi provveduto a specificare che *"l'individuazione dei lavoratori in esubero avverrà secondo i criteri previsti dall'art. 8 del D.M. 28.4.2000 n. 158"* (doc. 9 di parte ricorrente).

Non è neppure in contestazione (perché parte ricorrente lo ammette e parte convenuta lo prova) che la ricorrente, fra altri dipendenti cui è stato intimato il licenziamento, ha dichiarato la propria rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, quindi richiesto di poter accedere al Fondo di solidarietà con effetto dall'1 aprile 2003 ed ha contestualmente rivolto all'INPS istanza per la corresponsione dell'"assegno straordinario di sostegno del reddito", ove su di un modulo predisposto e sottopostogli dalla CARIVIT, era espressamente indicata la data di cessazione del rapporto (doc. sub 13 e 14 di parte resistente).

Ciò posto in fatto, va pregiudizialmente disattesa l'eccezione di improponibilità delle domande svolte per intervenuta accettazione del licenziamento o acquiescenza allo stesso da parte del lavoratore.

Alla stregua dei criteri di interpretazione dei contratti e delle dichiarazioni negoziali di cui agli artt. 1362 e ss. c.c. non può ravvisarsi invero in alcuna delle richieste di emolumenti collegati all'intervenuto licenziamento sopra richiamate, la benché minima espressione di volontà del richiedente che abbia riguardo alla legittimità dell'intimazione di questo e tantomeno alcun riferimento all'impugnazione del recesso datoriale. Vi si trova bensì cenno al licenziamento che aveva interessato la ricorrente, ma esclusivamente alla stregua di un presupposto di fatto per avanzare le richieste che vi sono espresse, mentre la rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, non può avere altra portata che quella inerente l'istituto cui ha riferimento, e certamente va esclusa la possibilità di ravvisarvi, per implicito ed in assenza di diverse espressioni di volontà, significati ulteriori rispetto a quelli che tipicamente gli sono propri. Va aggiunto che si legge nella lettera di licenziamento come la datrice di lavoro vi aveva espressamente richiamato la disciplina vigente che condiziona l'accesso al Fondo di solidarietà alla previa "rinuncia esplicita al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva" (cfr. doc. 10 di parte ricorrente).

Ancora quanto alle istanze per l'accesso al Fondo di solidarietà e la corresponsione dell'"assegno straordinario di sostegno del reddito", oltre al rilievo che quest'ultima era rivolta all'INPS e non alla datrice di lavoro, è da sottolineare che le stesse non appaiono neppure significative di un contegno acquiescente o di implicita accettazione del licenziamento, dato che si trattava di un testo prestampato dal quale non risultavano espressioni di volontà correlate alla risoluzione del rapporto. Ciò del resto trova riscontro puntuale nel comportamento tenuto dal ricorrente, che assieme ad altri aveva già prima di essere raggiunto dal recesso datoriale in questione, proposto un ricorso cautelare per ottenere di evitarne gli effetti (respinto per difetto dell'oggetto della tutela da questo giudice in data 26.3.2003) e l'avvenuta convocazione dinanzi alla Commissione di conciliazione presso la Direzione P.le del Lavoro del 26.5.2003, appena due mesi dopo la sottoscrizione dei documenti,

attestano in modo inequivoco l'insussistenza di alcun intento abdicativo correlato al licenziamento.

Né tale intento ha riguardato qualsivoglia diritto anche economico conseguente alla risoluzione del rapporto, mentre le richieste avanzate dalla lavoratrice sono volte tutte ad ottenere la percezione di emolumenti conseguenti bensì al licenziamento (e che lo hanno a presupposto), ma che si giustificano con la necessità di continuare a percepire reddito sino all'eventuale accoglimento della domanda di accertamento della sua illegittimità, mentre alcuna espressione letterale consente di connettervi un significato neppure implicito di qualsivoglia rinuncia. E al riguardo giova ricordare che la giurisprudenza è maggioritaria nel ritenere che non costituisca rinuncia tacita all'impugnativa di licenziamento né l'accettazione del tfr e neppure la proposizione di domanda giudiziale per ottenere l'indennità di fine rapporto (cfr. C.Cass. 28.11.1981 n. 6371).

Si giunge inoltre alla stessa conclusione di infondatezza dell'eccezione anche alla luce dei principi di diritto enunciati sul punto dalla giurisprudenza di legittimità, espressasi soprattutto riguardo a quietanze a saldo o liberatorie sottoscritte dal lavoratore a seguito della risoluzione del rapporto senza esprimere riserve, secondo cui siffatte dichiarazioni (senza dubbio più pregnanti sotto l'aspetto in esame, della semplice richiesta degli emolumenti seguenti il licenziamento rivolta nella specie), se è possibile costituiscono accettazione del recesso al di fuori dei limiti dell'art. 2113 c.c. non essendo al riguardo configurabile rinuncia o transazione avente ad oggetto diritti derivanti da disposizioni inderogabili, non implicano di per sé anche se contenenti la menzione del licenziamento, l'accettazione del medesimo e la rinuncia ad impugnarlo o all'impugnazione già proposta, ma possono assumere tale significato negoziale, solo in presenza diversamente che nella specie di altre circostanze precise, concordanti e obiettivamente concludenti che dimostrino l'intenzione del lavoratore di accettare l'atto risolutivo (cfr. fra altre C. Cass. n. 1194/2000).

Nel merito le domande sono risultate fondate e meritevoli di accoglimento per l'illegittimità del recesso aziendale alla stregua della procedura e dei criteri previsti dalla legge 23.7.1991 n. 223.

Nel sistema delineato da tale legge avente riguardo, in attuazione della direttiva del Consiglio CEE n. 129 del 1975, alla disciplina di diversi istituti giuridici tutti attinenti alla materia dell'occupazione, la facoltà di procedere a licenziamenti collettivi per riduzione di personale nell'ipotesi richiamata dalla CARIVIT della riduzione o trasformazione di attività per quelle imprese che occupino "più di 15 dipendenti e che... intendano effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva..." (art. 24 l. n. 223/91), è consentita subordinatamente al controllo preventivo del programma che l'imprenditore intende

attuare esercitato dalle associazioni sindacali di categoria e da organismi pubblici, talché in siffatti licenziamenti che non hanno riferimento a singoli lavoratori, la legittimità o meno del recesso dipende non tanto dalle ragioni addotte dal datore di lavoro e dalle scelte di politica aziendale – queste del resto insindacabili ai sensi dell'art. 41 Cost. - quanto dalla regolarità del procedimento instaurato per la selezione del personale da porre in mobilità e quindi da licenziare, ad iniziare dalla preventiva comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali di detta iniziativa perché le parti sociali possano addivenire eventualmente ad evitare in tutto o in parte la dichiarazione di mobilità.

Esclusa l'applicazione delle norme sui licenziamenti individuali, invero il controllo della legittimità della risoluzione del rapporto è in questa materia collegato all'adempimento di una serie di obblighi formali e singole fasi procedurali, che il datore di lavoro deve porre in essere per l'attuazione del programma di riduzione del personale eccedente: l'inosservanza della procedura collettiva incide infatti sullo stesso potere dell'imprenditore di ridurre il personale essendo sanzionata dall'inefficacia dei singoli licenziamenti che può esser fatta valere da ciascun lavoratore interessato (i cui diritti sono pregiudicati dal recesso).

La ratio delle disposizioni che impongono la "procedimentalizzazione" e nell'ambito di questa gli obblighi per il datore di comunicazione è da ravvisare nella necessità di rendere trasparente e verificabile la scelta del datore di lavoro in funzione di tutela di quei lavoratori che, subendo la scelta suddetta, si trovano in una situazione di mera soggezione (cfr. per tali principi *ex ceteris* C.Cass. SS.UU. n. 302/2000, e C. Cass. n. 12658/12658).

In considerazione di tale finalità della procedura volta alla tutela non solo degli interessi delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori interessati, ma altresì all'interesse pubblico connesso al valore dell'occupazione lavorativa, viene principalmente in rilievo l'obbligo, preliminare al licenziamento, imposto al datore di lavoro dall'art. 4 commi secondo e terzo di dare comunicazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ed alle rispettive associazioni di categoria, nonché alla Direzione Provinciale del Lavoro della volontà di procedere a licenziamenti collettivi, indicando "i motivi che determinano la situazione di eccedenza".

Ed alla stregua di questa disciplina caratterizzata da speciale rigore nel prescrivere le procedure preliminari, appare particolarmente evidente nel comportamento tenuto nel caso in questione dalla CARIVIT l'inadempimento per più ordini di ragioni delle norme relative all'obbligo di comunicazione, tenuto conto che questa si è realizzata come alla lettera del 28.1.2003 indirizzata alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ed alla Direzione Provinciale del Lavoro ove si è sostanzialmente omessa del tutto detta indicazione, sul punto limitandosi ad un mero richiamo, con l'inciso

che la datrice di lavoro considerava integralmente trascritti "tutti i motivi già espressi dalla Società Capogruppo nelle numerose occasioni di incontro nelle varie fasi del negoziato contrattuale con le OO.SS."

Se si considera infatti che i destinatari della precedente comunicazione in data 2.10.2002 effettuata dalla Società Capogruppo Intesa- Bci s.p.a. erano esclusivamente le organizzazioni sindacali di categoria che avevano poi partecipato alle seguenti trattative, mentre non erano state informate né le Rappresentanze Sindacali Aziendali né l'Ufficio provinciale del lavoro, appare evidente che il mero rinvio per l'individuazione dei motivi ad altri atti estranei ai destinatari della comunicazione imposta dalla legge, rimane privo di contenuto per questi ultimi che non possono verificarne l'esistenza e l'oggetto.

D'altro lato, per espressa previsione del comma 15 bis dell'art. 4 citato, all'obbligo di comunicazione in parola (come a quelli di informazione e consultazione) è tenuta l'impresa controllata, anche allorché la decisione di aprire la procedura di mobilità sia presa dall'impresa controllante, sicché nel caso in esame o, come appare dalle difese di parte convenuta l'atto preliminare comunicato alle OO.SS. deve ritenersi quello della Intesa Bci del 2.10.2002, o invece la comunicazione preliminare deve ravvisarsi nell'unica conforme al dettato del comma 15 bis di cui alla lettera della CARIVIT in data 28.1.2003, e nondimeno nessuna delle due comunicazioni integra i requisiti prescritti dai commi 2 e 3 dell'art. 4: la prima essendo inadeguata a rivestirne i caratteri perché non ha fra i destinatari le Rappresentanze Sindacali Aziendali della CARIVIT e l'Ufficio pubblico oltre che provenire dalla Capogruppo e non dalla datrice di lavoro del ricorrente, e la seconda per essere parimenti inadeguata a raggiungere lo scopo cui è preposta mancando dell'indicazione delle ragioni che avrebbero determinato l'eccedenza, dato che essendo intervenute le trattative cui la motivazione fa riferimento fra parti diverse, l'indicazione è svuotata di qualsivoglia significato per necessari interlocutori nella procedura avviata.

Anche l'accordo concluso il 5.12.2002 era peraltro stato sottoscritto dalle OO.SS. di categoria destinatarie della prima comunicazione.

E' appena il caso di notare che con la comunicazione in parola da parte della società non appare rispettato neppure l'obbligo che impone per essa la forma scritta (cui non può equivalere l'indicazione *per relationem* ricordata che non consente di reperire i contenuti), ma pare indubbio ancor più ravvisarvi il mancato rispetto dei commi 2 e 3 dell'art. 4 l. n. 223/91 sotto il profilo del difetto di conoscenza che ne deriva per i destinatari delle motivazioni addotte a giustificazione dell'adozione delle procedure, che si traduce nell'assoluta disinformazione sulle reali condizioni dell'impresa.

La condotta tenuta al riguardo vizia in conseguenza di nullità tutta la successiva procedura che ha condotto (fra gli altri) al licenziamento impugnato, perché si

risolve in un sostanziale pregiudizio al diritto-dovere delle OO.SS. di controllo delle ragioni della crisi e di intervento, sia pure a livello consultivo, per la ricerca di soluzioni possibili per fronteggiarla e per tutelare, nel miglior modo possibile, le posizioni dei lavoratori interessati alla mobilità.

Quanto al vizio assoluto correlato a tale violazione, nessun rilievo può peraltro avere la circostanza che gli organismi sindacali aziendali abbiano poi firmato il 12.3.2003 un accordo sindacale aziendale sul medesimo oggetto (cfr. doc. n. 9 di parte ricorrente), che, se può valere ad escludere rilievi di antisindacalità quanto all'inosservanza della procedura, non fa venir meno né l'interesse pubblico, né quello dei lavoratori licenziati.

Secondo l'esplicita statuizione della Suprema Corte in materia: "...l'omissione della "comunicazione preventiva per iscritto" alle rappresentanze sindacali aziendali, alle associazioni di categoria ed all'Ufficio provinciale del lavoro, che precisi i motivi dell'eccedenza e gli altri elementi prescritti dal comma 3 dell'art. 4 della l. n. 223 del 1991, non è suscettibile di essere sanata dall'accordo sindacale, in quanto compromette la tutela dell'interesse primario del lavoratore ad una corretta instaurazione della procedura in cui si inserisce un atto (il recesso) per lui di massimo pregiudizio.

In effetti, come già le Sezioni Unite hanno avuto modo di precisare con la sentenza 11 maggio 2000 n. 302, gli interessi pubblici e collettivi che pure la legge n. 223 del 1991 mira a tutelare con la scelta della "procedimentalizzazione" del potere di recesso dell'imprenditore, restano in secondo piano rispetto alla salvaguardia dell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.." (così C. Cass. SS.UU. 15.10.2002 n. 14616).

Siffatta comunicazione con le ricordate caratteristiche delle ragioni che hanno determinato la necessità di provvedere sulla ritenuta eccedenza, disattende sotto altro profilo il comma 3 dell'art. 4 della l. n. 223 del 1991 che stabilisce come invece essa debba contenere altresì l'indicazione "*dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità ovvero, i licenziamenti collettivi*".

Se il difetto dell'indicazione della supposta eccedenza è da solo sufficiente a far ritenere disattesa detta prescrizione, ancor più il vizio è reso evidente dall'espressione di cui al punto 2 della lettera 28.1.2003 consistente in una mera petizione di principio, limitata all'affermazione che non vi sarebbe stata "*soluzione alternativa al riequilibrio tra il numero complessivo del personale in servizio e le effettive esigenze scaturenti dalle situazioni organizzative, economica e gestionale della Holding Intesa Centro e, quindi, in particolare della Cassa di Risparmio della Provincia di Viterbo*", e si legge peraltro nell'allegato 2 (doc. 4 di parte ricorrente) la

quantificazione del personale occupato alla data del 31.12.2003 in 365 unità "esclusi i dirigenti".

Anche quest'ultima omissione che non consente di conoscere la collocazione aziendale e i profili professionali del "personale abitualmente impiegato" (comma 3 dell'art. 4), riveste i caratteri dell'inadempimento sufficiente ad inficiare l'intera comunicazione, in quanto preclude alle rappresentanze sindacali aziendali ed alle associazioni di categoria di avere una quadro esatto della struttura aziendale, violazione che in maniera più grave vulnera sostanzialmente i successivi adempimenti e valutazioni delle OO.SS., perché da un lato nella riduzione complessiva divisata dalla Intesa Bci s.p.a. erano compresi anche i dirigenti e perché il loro rapporto di lavoro, a causa dell'elevato trattamento economico, incide sui costi aziendali in misura ben più significativa di un semplice impiegato o quadro direttivo.

Del pari la mancanza di alcuna effettiva e concreta indicazione delle ragioni che escludono soluzioni diverse alla riduzione di personale, trova anch'essa la medesima sanzione delle ulteriori violazioni della procedura secondo il puntuale insegnamento della giurisprudenza di legittimità, in particolare ove ha statuito che "il datore di lavoro, nella comunicazione preventiva con cui da inizio ad una procedura di licenziamento collettivo, deve compiutamente e correttamente adempiere l'obbligo di fornire le informazioni, specificate all'art. 4 comma 2 della l. 23 luglio 1991 n. 223, così 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", sicché "la inadeguatezza delle informazioni che abbia potuto condizionare la conclusione dell'accordo tra impresa e organizzazioni sindacali secondo le previsioni nel medesimo art. 4, determina l'inefficacia dei licenziamenti per irregolarità della procedura, a norma dell'art. 4 comma 12" (così C. Cass. 11.4.2003 n. 5770 che ha confermato la sentenza di appello che aveva ravvisato l'omessa indicazione dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi che non consentivano di porre rimedio all'eccedenza di personale, in quanto la comunicazione fornita dal datore di lavoro, si limitava ad affermare l'impossibilità di una riconversione "per ovvi motivi", senza esaminare alcuna soluzione alternativa alla riduzione del personale).

Le considerazioni che precedono conducono ad affermare che nel caso di specie si è verificata una palese violazione della legge n. 223, poiché sono stati in assoluto e radicalmente disattesi gli adempimenti procedurali in essa prescritti.

Ma la violazione della legge predetta si è verificata, oltre che sotto diversi aspetti delle prescrizioni dei commi 2 e 3 dell'art. 4 cit., altresì in relazione alle prescrizioni poste al comma 9 dallo stesso articolo, in ordine al fondamentale punto dei criteri di

scelta e individuazione dei lavoratori da licenziare, di portata assorbente ed esaustiva rispetto ad ulteriori inadempimenti.

L'art. 5 della legge n. 223/91, infatti, articola due momenti di tale processo di identificazione: il primo, nel quale- sulla base delle "esigenze tecnico- produttive e organizzative"- si determinano le posizioni di lavoro eccedenti nel complesso aziendale; il secondo, nel quale, per le singole posizioni di lavoro si specificano i lavoratori da licenziare applicando i criteri previsti da eventuali contratti collettivi o, in mancanza, quelli indicati nello stesso art. 5.

Nel caso di specie, per contro, la società convenuta ha ignorato entrambi i profili predetti e ha proceduto in maniera del tutto difforme dalla previsione della legge, poiché non ha provveduto ad alcuna preventiva individuazione delle esigenze tecnico-produttive e organizzative e, invece, ha proceduto a indicare direttamente i lavoratori da licenziare, determinandoli solo sulla base del requisito soggettivo della "*maggior prossimità alla maturazione del diritto a pensione*", indicato nell'Accordo aziendale 12.3.2003.

Sotto un primo profilo si osserva che di per sé la scelta del criterio in parola in linea generale, astratta ed indiscriminata, ha ad effetto un fenomeno di espulsione dei lavoratori più anziani, e si pone per tale ragione in dissonanza rispetto ai principi fissati dall'elaborazione giurisprudenziale anche di legittimità, secondo i quali il datore di lavoro ha legittimazione, in via generale, ad operare ristrutturazioni aziendali mediante l'espulsione dei lavoratori più anziani allorché il criterio dell'anzianità contributiva venga "adottato per scegliere i dipendenti da licenziare nell'ambito di ben individuate categorie o comprensori" (così C. Cass. SS.UU. 15.10.1992 n. 14616).

Parimenti è stata disattesa la prescrizione dell'art. 4 comma 3 che, nella stessa logica di obiettivazione della scelta dei lavoratori da licenziare, prevede che siano individuati i profili professionali del personale eccedente.

Risulta quindi elusa la finalità della legge, che collega e fa dipendere i licenziamenti in primo luogo delle esigenze tecniche e organizzative dell'impresa, e che solo in una successiva fase considera le condizioni soggettive dei lavoratori da licenziare.

La completa obliterazione delle esigenze tecniche e organizzative aziendali emerge ancora dal fatto che, nel caso di specie, le parti hanno provveduto solo a determinare il criterio suddetto in via generale ed astratta, con riferimento a tutta l'azienda CARIVIT, nonché il numero dei lavoratori che integrerebbero il requisito della pattuita maggior prossimità alla pensione: è stato quindi utilizzato esclusivamente un criterio soggettivo.

Anche per questo verso la procedura realizzata secondo l'Accordo aziendale del 12.3.2003, si rivela inadeguata a legittimare la condotta aziendale. E ciò non solo

perché, come sopra rilevato, il criterio dell'anzianità contributiva può essere utilizzato esclusivamente nell'ambito di ben individuate categorie, ma anche perché - pur volendo in ipotesi ammettere la validità dell'accordo in questione - la procedura e l'individuazione dei lavoratori da licenziare sono in questo caso svincolate da criteri tendenzialmente oggettivi che caratterizzano la legge n. 223.

Non può infine non rilevarsi la fondatezza della censura di parte ricorrente in ordine alla violazione della disciplina posta dell'art. 4 comma 9° della l. n. 223/91 quanto alla comunicazione da effettuare una volta esaurita la procedura di mobilità, dato che la CARIVIT ha ommesso completamente l'indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5 comma 1, laddove il rispetto della disposizione in parola imponeva nello specifico alla datrice di lavoro di indicare le ragioni per le quali il ricorrente sarebbe stato prescelto in base a tale criterio, e poiché si tratta di una valutazione comparativa (quanto si ha anzianità contributiva, tanto più si è prossimi a conseguire il diritto alla pensione e dunque vi è probabilità di essere ricompresi nel numero dei lavoratori da licenziare), si sarebbe dovuta formare una graduatoria prevista del resto dalle "Norme attuative dell'Accordo 12.3.2003" (doc. 9 di parte ricorrente), perché solo attraverso questa sarebbe stato possibile conoscere e controllare la correttezza dell'applicazione del criterio al ricorrente e la sua inclusione tra i licenziandi.

Tuttavia la datrice di lavoro ha completamente pretermesso di indicare sia le modalità di attuazione dei criteri di scelta, sia l'eventuale graduatoria formata in merito (che non è stata neppure prodotta in giudizio).

Diversamente il dettato normativo del comma 9 dell'art. 4 che impone di comunicare, oltre all'individuazione dei lavoratori interessati dal licenziamento - puntuale indicazione delle modalità di applicazione dei criteri di scelta - appare all'evidenza teso ancora una volta a garantire il rispetto delle esigenze di trasparenza e verifica dell'esercizio del potere datoriale con la cristallizzazione definitiva sia della motivazione del recesso che delle concrete modalità applicative dei criteri di scelta stabiliti in sede negoziale ovvero di quelli legali (cfr. C.Cass. 21.7.1998 n. 7169).

In particolare la norma in esame, nella parte in cui fa obbligo al datore di lavoro di indicare "puntualmente" le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta, "è diretta a rendere trasparente la scelta operata così da porre i lavoratori interessati, le organizzazioni sindacali e gli organi amministrativi in condizione di controllare la correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi raggiunti" sicché non soddisfa certamente tale esigenza la trasmissione come nella specie dei lavoratori licenziati e la comunicazione dei criteri di scelta concordati con le OO.SS., né è sufficiente la predisposizione di un meccanismo di applicazione in via successiva dei vari criteri.

“Va considerato, infatti, che anche in siffatto sistema, vi è necessità in primo luogo di controllare se tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti...siano stati inseriti nella categoria da scrutinare; in secondo luogo, nel caso in cui i dipendenti inseriti nella predetta categoria siano in numero superiore ai previsti licenziamenti, vi è necessità di controllare se siano stati correttamente applicati i criteri di valutazione comparativa per la individuazione dei dipendenti da licenziare.”, onde una comunicazione analoga a quella di specie non può che ritenersi invalida, giacché neppure il giudice è posto in grado di rilevare se tutti i lavoratori in possesso dei requisiti richiesti siano stati inseriti nell'una o nell'altra categoria da scrutinare, né se vi sia stata corretta applicazione dei criteri di valutazione comparativa nel caso di eccedenza in ciascuna categoria degli scrutinati, rispetto ai dipendenti da porre in mobilità (così in un caso analogo a quello di specie, C.Cass. 8.11.2003 n. 16805).

Quanto alle conseguenze dell'omissione di tale indicazione e di ogni comparazione tra i licenziati e il personale restante, deve ricordarsi l'orientamento ormai largamente prevalente in giurisprudenza di legittimità e di merito che si condivide, volto a sostenere che l'inosservanza degli obblighi di comunicazione- con le modalità sopra indicate- è imposto dalla legge a pena di inefficacia del recesso posto che tale sanzione è riferita dall'art. 5 comma 3- alla violazione delle procedure richiamate dall'art. 4 comma 12, che a sua volta richiama le comunicazioni di cui al comma 9, in cui rientra pacificamente quella conclusiva di cui si discute (cfr. in tal senso per tutte C. Cass. SS.UU. 11.5.2000 n. 302) restando del tutto irrilevante- in presenza dell'esigenza di tutela di una ben individuata posizione soggettiva- l'assenza di contestazioni, da parte delle organizzazioni sindacali, circa la lacunosità delle informazioni nella procedura in questione.

Le considerazioni che precedono, singolarmente e congiuntamente valutate, conducono a ritenere che il licenziamento in questione è da considerare certamente inefficace, e per taluni dei vizi riscontrati prima ancora invalido (perché non sorretto da idonea motivazione) e, in quanto tale, deve essere annullato.

Le conclusioni cui si è giunti sono inoltre assorbenti ed esaustive al fine dell'accoglimento integrale del ricorso, e rendono pertanto superfluo uno specifico esame delle altre doglianze sviluppate nell'atto introduttivo.

L'annullamento del licenziamento determina l'obbligo della CARIVIT s.p.a. di reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro in precedenza occupato; ne consegue altresì l'obbligo di risarcire il danno ex art. 18 legge n. 300/70, che viene determinato in misura della retribuzione globale di fatto corrente dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi e rivalutazione come per legge.

Il regolamento delle spese processuali liquidate come in dispositivo, segue la soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Viterbo, definitivamente decidendo sulla causa di cui in epigrafe,

visto l'art. 429 c.p.c.,

- dichiara la nullità del licenziamento intimato alla ricorrente dalla CARIVIT s.p.a. in data 24.3.2003 a far tempo dal 31.3.2003, e per l'effetto

- condanna la CARIVIT s.p.a. a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro, nonché

- al pagamento in suo favore di somma pari all'ultima retribuzione globale di fatto goduta dall'1.4.2003 all'effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi di legge dalla maturazione al saldo, nonché

- al pagamento delle spese processuali che liquida in complessivi € 5.349,90 (di cui € 31,63 per spese, € 1.318,37 per diritti ed € 4.000,00 per l'onorario) oltre iva e cpa come per legge.

Viterbo, il 18 giugno 2004