



TRIBUNALE DI COSENZA  
SEZIONE CONTROVERSIE DI LAVORO

ORDINANZA EX ART.1 commi 47 e sg. L. n. 92 del 2012

Il Giudice del lavoro, dott. Vincenzo Lo Feudo;  
letti gli atti del procedimento n. 3600/2016 RGAL instaurato da [redacted],  
rappresentato e difeso dagli avv. [redacted] e [redacted] nei  
confronti della società [redacted], in persona del legale  
rappresentante p.t., rappresentata e difesa dagli avv. [redacted] e [redacted]

a scioglimento della riserva formulata all'udienza di discussione.

OSSERVA

Oggetto della controversia è il licenziamento che la società convenuta ha intimato al  
ricorrente, lavoratore inquadrato nel livello B) del CCNL applicato dall'azienda,  
quale conseguenza di una procedura di mobilità avviata in base all'art. 4 della legge  
23.7.1991 n. 223.

Il ricorrente ne contesta la legittimità, rivendicando la reintegrazione nel posto di  
lavoro precedentemente occupato ed il risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18  
Stat. Lav., nella misura delle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento  
a quello dell'effettiva reintegra.

In particolare ha eccepito e dedotto: la violazione dell'art. 4, comma 2, della legge n.  
223/1991, per avere la società inviato la comunicazione di avvio della procedura  
esclusivamente alla RSU CGIL e alla FILCTEM CGIL e non anche alle altre  
associazioni sindacale di categoria più rappresentative sul piano nazionale; la  
violazione dell'art. 4 comma 3, per omessa o infedele comunicazione delle ragioni  
che avrebbero dovuto giustificare la procedura; la violazione dell'art. 4, comma 9,  
per l'inosservanza del termine di sette giorni ivi previsto ai fini della comunicazione  
dell'elenco del lavoratori in mobilità da inviare all'Ufficio Regionale del Lavoro, alla  
Commissione Regionale per l'Impiego e alle associazioni di categoria; la violazione  
dei criteri di scelta.

La convenuta società "[redacted]" si è costituita, sostenendo la piena  
correttezza della procedura, sia sul piano formale che sostanziale, sottolineando la  
reale sussistenza delle ragioni che hanno giustificato il ricorso al licenziamento  
collettivo, la corretta applicazione dei criteri di scelta.

Istruita la causa attraverso l'escussione dei testi indicati dalle parti, all'udienza di  
discussione il Tribunale riservava la decisione.

Il recesso in questa sede impugnato si inserisce, come detto, nell'ambito di un  
licenziamento collettivo ai sensi dell'art 4 della legge 23.7.1991 n. 223, rispetto al

quale vengono in rilievo la disciplina di seguito indicata.

La legge n. 223 del 1991 ha disciplinato la materia dei licenziamenti collettivi sancendo all'art. 24 che la normativa si applica alle imprese che occupano più di 15 dipendenti e che in conseguenza di una riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio della stessa provincia.

L'art. 24 citato dunque ha stabilito i requisiti soggettivi e oggettivi ai fini dell'applicazione della disciplina sui licenziamenti collettivi.

Il requisito soggettivo è dato dalla dimensione dell'impresa: l'imprenditore deve occupare più di 15 dipendenti.

Il requisito oggettivo è dato dalla coesistenza di due fattispecie: il licenziamento deve essere riconducibile a una riduzione o trasformazione dell'attività di lavoro e l'imprenditore deve avere in animo di effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni.

La legge prevede poi un complesso procedimento che deve essere posto in essere dal datore di lavoro prima di poter effettuare la riduzione del personale.

Le imprese sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19, L. 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.

La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

La comunicazione preventiva deve contenere l'indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; 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; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo.

Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti (comma 3).

Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione (comma 4).

Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro.

Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti (comma 5).

La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori (comma 6).

Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo.

Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6 (comma 7).

Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà (comma 8).

Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso.

Entro sette giorni dai licenziamenti, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale

del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2 (comma 9)....Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo (comma 12)»;

Ai sensi del successivo art. 5 comma 3, il recesso di cui all'art. 4, comma 9, è inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, ed al recesso del quale sia stata dichiarata l'inefficacia si applica l'art. 18, L. 20.5.1970, n. 300, e successive modificazioni.

Per quanto concerne i criteri di scelta, l'art. 5 stabilisce che «l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico - produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative (comma 1) ... Il recesso di cui all'art. 4, comma 9, è ... annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo ... Al recesso di cui all'art. 4, comma 9, del quale sia stata dichiarata ... l'invalidità, si applica l'art. 18, L. 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni (comma 3)».

Tanto premesso, ritiene il Tribunale che siano infondate le eccezioni relative alla violazione dell'art. 4, commi 2 e 3, della legge n. 223/1991 e che, allo stesso modo, deve ritenersi insussistente la dedotta violazione dei criteri di scelta.

Dispone l'art. 4 comma 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. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato".

Secondo il ricorrente, costituisce violazione della suddetta norma la circostanza che la comunicazione sia stata inviata esclusivamente alle rappresentanze sindacali presenti in azienda, essendo previsto un generale obbligo di comunicazione a tutte le sigle sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

L'assunto è infondato, non potendosi ritenere sussistente, sulla base della lettera della norma, la sussistenza di un siffatto rigoroso obbligo di comunicazione e in tal senso è la pacifica giurisprudenza della Suprema Corte: "In materia di licenziamento collettivo la comunicazione di cui all'art. 4, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n.

223, deve essere inviata alle rappresentanze sindacali presenti in azienda e, qualora risulti costituita una sola r.s.a., l'obbligo è adempiuto mediante l'invio della comunicazione ad essa, senza che debba effettuarsi alcuna indagine in ordine all'effettiva rappresentatività dell'organo sindacale, dovendosi ritenere che l'obbligo di inviare la comunicazione alle associazioni sindacali esterne, ossia alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sorga solo nel caso in cui non sia stata costituita alcuna r.s.a. (ex multis, Sez. L. n. 24025 del 23.10.2013).

Neanche può ritenersi che la società abbia disatteso le previsioni dell'art. 4, comma 3, della legge citata.

La comunicazione preventiva di avvio della procedura del 3.11.2014 (doc. 3 del fascicolo di parte convenuta) contiene, infatti, un'esauriente e documentata analisi della critica situazione aziendale. In essa si evidenzia la "necessità di rivedere l'attuale assetto produttivo aziendale con particolare riferimento a quelle aree non più sostenibili da un punto di vista, economico, gestionale e amministrativo", in ragione "della progressiva perdita di redditività del proprio settore connesso alla produzione del tubo idraulico, ormai non più concorrenziale e divenuto insostenibile, sia da un punto di vista tecnico - organizzativo che produttivo". Da qui la decisione di cessare integralmente la produzione del tubo" ed in particolare del "tubo prodotto nel reparto dello stabilimento di Figline Vegliaturo", attività non più realizzabile a cagione della "pesante concorrenza del prodotto estero realizzato nei Paesi cosiddetti emergenti, che possono avvalersi di forza lavoro a costi così bassi da risultare assolutamente incomparabili con quelli applicati nella società...".

Da qui, ancora, la conseguenziale e coerente scelta di individuare un criterio di scelta chiaramente ancorato all'appartenenza dei lavoratori al reparto in cui era esercitata la lavorazione dei tubi.

Sussistevano, pertanto, all'atto della comunicazione preventiva del 3.11.2014 ragioni oggettive determinanti la necessità di procedere alla procedura di mobilità, precisamente indicate nella comunicazione stessa; così come precisamente indicate erano le ragioni che non consentivano il ricorso a misure alternative ("non avendo la società in previsione di medio lungo periodo alcuna attività lavorativa in portafoglio o di prossima acquisizione...").

Ciò posto si osserva, quanto alla dedotta violazione dei criteri di scelta, che il ricorrente sicuramente lavorava nel dismesso reparto "Tubi".

Dalla prova per testi è, infatti, emerso chiaramente che il lavoratore ricorrente è stato addetto al reparto "Mescole" fino all'anno 2007, mentre in seguito, e fino alla procedura di mobilità, è stato trasferito al reparto "Tubi", ove svolgeva la sua attività principale e prevalente, disimpegnando solo in via occasionale e discontinua compiti relativi ad entrambi i reparti e risultando il suo inquadramento come responsabile di

laboratorio solo formale e non coincidente, appunto, con le mansioni svolte di fatto nel reparto soppresso.

Le sue mansioni, è inoltre emerso dalla prova dichiarativa, non erano fungibili con quelle di altri lavoratori non coinvolti nella procedura di licenziamento collettivo.

Né può rilevare che nell'attribuzione dei punteggi legati ai carichi di famiglia e all'anzianità di servizio vi sia stato un errore ("refuso", secondo la deduzione della convenuta) che ha riguardato oltre che il ricorrente, anche altro lavoratore, sia perché quest'ultimo ha continuato anche dopo il 2007 a lavorare nel reparto "Mescole", sia perché, pur correggendo "il refuso", il risultato in ogni caso è destinato a non mutare (il punteggio finale del ricorrente è pari a 22,19 a fronte dei 23,17 punti dell'altro lavoratore).

E' fondata, per contro, la deduzione relativa al violazione dell'art. 4, comma 9, della legge n. 223/1991.

La norma, come modificata dalla legge n. 92/2012, così dispone: "Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. **Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi**, l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'*articolo 5*, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2".

Ora, è pacifico ed incontestato tra le parti (la società convenuta lo riconosce espressamente) che la comunicazione ex art. 4, comma 9, sia stata inviata agli organi destinatari dopo il decorso del termine di sette giorni prescritto dalla norma.

Tale termine è sicuramente perentorio e la sua violazione costituisce un vizio del procedimento che giustifica il riconoscimento dell'indennità risarcitoria prevista dall'art. 5, comma 3, della legge n. 223 del 1991, come modificato dall'art. 1, comma 46, della legge n. 92 del 2012.

"In ipotesi di licenziamento collettivo per cessazione di attività d'impresa, la violazione del termine di sette giorni per le comunicazioni di cui all'art. 4, comma 9, della l. n. 223 del 1991, introdotto dall'art. 1, comma 44, della l. n. 92 del 2012, determina l'illegittimità del licenziamento e la sanzione del pagamento dell'indennità risarcitoria, per effetto dell'espresso richiamo dell'art. 24 della predetta legge all'art. 4 citato, operato al fine di consentire il controllo sindacale sull'effettività della scelta datoriale" (Cass., Sez. L. n. 23736 del 22.11.2016).

Si legge nella parte motiva della citata pronuncia: "...Nella fattispecie in esame, la Corte di merito ...ha ritenuto, alla stregua dell'orientamento assolutamente prevalente della giurisprudenza di legittimità, che il termine anzidetto in considerazione del carattere essenziale dello stesso, operi in modo cogente, rivelandosi incoerente con il complessivo disegno legislativo ed in contrasto con la funzione di garanzia attribuita alle comunicazioni ogni altra diversa interpretazione, a nulla rilevando che il licenziamento collettivo di cui trattasi sia stato attuato sulla base di un criterio di scelta unico per il verificarsi della cessazione dell'attività aziendale ... Tale decisione va condivisa. La scelta dell'imprenditore di cessare l'attività costituisce esercizio incensurabile della libertà di impresa garantita dall'art. 41 Cost., con la conseguenza che la procedimentalizzazione dei licenziamenti collettivi che ne derivano, secondo le regole dettate per il collocamento dei lavoratori in mobilità dall'art. 4 della legge n. 223 del 1991, applicabili alla fattispecie in esame per effetto dell'art. 24 della stessa legge, ed in particolare l'obbligo di comunicazione dei motivi della scelta, hanno la funzione di consentire il controllo sindacale sulla effettività della scelta medesima, allo scopo di evitare elusioni del dettato normativo concernente i diritti dei lavoratori alla prosecuzione del rapporto nel caso in cui la cessazione dell'attività dissimuli la cessione dell'azienda o la ripresa dell'attività stessa sotto diversa denominazione o in diverso luogo...".

Proprio perché il rispetto della procedura, ha chiarito la Corte, ha la funzione di rendere possibile il controllo sindacale sulla effettività della scelta, non è consentita una lettura formalistica della prescrizione relativa al rispetto del termine di cui si discute.

In definitiva, "Le regole procedurali presiedono pur sempre ad un interesse strumentale, quello al corretto uso dei poteri imprenditoriali, scevro da intenti punitivi o di discriminazione vietata. Dunque, il rispetto delle forme e delle procedure ha una valenza in sé, quasi in funzione surrogatoria del controllo di merito, escluso a priori. Come tale, va ascritto alla categoria della tecnica di controllo dei poteri privati, più esattamente della tecnica del "giusto procedimento", di cui costituisce uno degli esempi più pregnanti a livello legislativo: il titolare di un potere privato prima di esercitarlo deve seguire determinate regole procedurali che hanno lo scopo di influenzare il contenuto discrezionale dell'atto terminale del procedimento in cui si sostanzia il potere privato in questione, affinché esso tenga conto anche degli interessi dei destinatari dell'atto medesimo (cioè dei lavoratori dipendenti)" (Cass., Sez. L. n. 6959/2013).

Né, a diverse conclusioni, può pervenirsi sulla base della recente pronuncia n. 67/2017 (prodotta dalla parte convenuta), non solo perché relativa a fattispecie disciplinata dall'art. 4 comma 9 non ancora modificato, ma anche e soprattutto

perché l'intervento modificativo del 2012, sostituendo l'espressione "contestualmente" con la previsione di un termine perentorio di sette giorni, ha chiaramente voluto superare tutto il precedente dibattito dottrinario e giurisprudenziale sulla portata della nozione di contestualità, ponendo fine al contrasto in precedenza registratosi tra chi interpretava la suddetta nozione in termini elastici e chi in termini rigidi.

La previsione di un termine, in definitiva, va intesa nel senso che è stato lo stesso legislatore a stabilire, una volta per tutte e senza possibilità di letture contrastanti, che una comunicazione inviata oltre il termine non è idonea a soddisfare le esigenze e le garanzie ad essa sottese ed in particolare ad assicurare un corretto esercizio della funzione di controllo sull'effettività della scelta imprenditoriale, riservato alle organizzazioni sindacali.

Considerato che la censura accolta non concerne la violazione dei criteri di scelta, dall'accertata violazione derivano, alla luce della sostituzione dell'art. 5, comma 3, della legge 223/1991 ad opera della legge 92/2012 (che riconosce la tutela reintegratoria solo nell'ipotesi di violazione dei criteri di scelta o di assenza della forma scritta), le conseguenze sanzionatorie disciplinate dall'art. 18, comma 5, l. 300/70, al quale rinvia il terzo periodo del comma 7, a sua volta richiamato dal novellato art. 5, comma 3, della l. 223/1991.

Deve, quindi, essere dichiarata la risoluzione del rapporto di lavoro per cui è causa con effetto dalla data del licenziamento e la società convenuta deve essere condannata al pagamento, in favore del ricorrente, di una un'indennità risarcitoria onnicomprensiva che il giudice ritiene equo determinare, avuto particolare riguardo all'anzianità del lavoratore (assunto il 13.3.1990) in 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, maggiorata degli interessi legali e della rivalutazione monetaria.

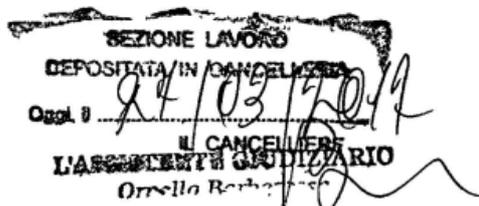
La complessità delle questioni sottese alla decisione e l'accoglimento di un solo motivo di doglianza inducono a compensare per metà le spese di lite, mentre la restante parte segue la regola della soccombenza.

P.Q.M.

Dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna la società convenuta al pagamento, in favore del ricorrente, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

Condanna la società convenuta alla rifusione delle spese di lite che, già compensate al 50%, liquida in euro 2.000,00, oltre IVA, CPA e rimborso spese forfetarie, con distrazione.

Cosenza, 27.03.2017



IL GIUDICE  
dott. Vincenzo Lo Feudo