



**ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI
NAPOLI**

**GIURISPRUDENZA
UNA SENTENZA AL MESE**

*A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL
"O. Baroncelli" della U.P. di Napoli e del Dott. Francesco Duraccio.*

N.12 /Dicembre 2012()*

LICENZIAMENTO COLLETTIVO PER CHIUSURA DI FILIALE. PROCEDURA EX ART. 4 DELLA LEGGE 223/91. INDICAZIONE DELLE RAGIONI DI IMPOSSIBILITA' DI EVITARE IN TUTTO O IN PARTE I LICENZIAMENTI ATTRAVERSO L'IMPIEGO DEI LICENZIANDI PRESSO ALTRE FILIALI OD UNITA' OPERATIVE. NECESSITA'. REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO E RISARCIMENTO DEL DANNO. CONSEGUENZA. LEGGE FORNERO DI MODIFICA ART.18 LEGGE 300/70. INAPPLICABILITA'. APPLICABILITA' DELLA LEGGE 29 GIUGNO 2012 N. 92 AI LICENZIAMENTI AVVENUTI DOPO LA SUA ENTRATA IN VIGORE. NECESSITA'.

(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 22655 del 11 Dicembre 2012)

Vi è noto che in questa "rubrica", più volte, ci siamo occupati di pronunce giurisprudenziali relative ai licenziamenti individuali ed al significato attribuito dalla giurisprudenza, non sempre in modo univoco, alla locuzione "giusta causa e/o giustificato motivo oggettivo e soggettivo" a testimonianza di come, molte volte, il licenziamento di un dipendente si trasformi in un terno al lotto laddove dovrebbe essere una normale risoluzione contrattuale.

Non di rado, poi, ci siamo occupati dell'altra faccia della medaglia "licenziamenti" vale a dire di quelli "collettivi" ex artt. 4 e 24 della legge 223/91 evidenziando come la Giurisprudenza, compresa quella di legittimità, annetteva importanza estrema e determinante ad ogni informazione contenuta nella "comunicazione" prevista dal citato art. 4 di guisa che ha ritenuto, novantanove volte su cento, illegittimo il licenziamento per errori anche formali di tale "comunicazione" nonostante che, al termine della procedura vi fosse stato un accordo con le OO.SS. e la presenza di un Organo Istituzionale quale la Giunta Regionale. Del pari, non sono poche, poi, le pronunce attinenti l'altro adempimento, previsto dal comma 9 del citato articolo 4 della legge 223/91, della "comunicazione" di licenziamento da effettuarsi, al termine ovviamente della procedura, alla GR ed alle OO.SS. La norma de qua sancisce che tale comunicazione deve essere effettuata "contestualmente" al licenziamento. Ma cosa significa "contestualmente"? Ecco, anche su questo la Giurisprudenza di legittimità si è dovuta esprimere ed ovviamente nemmeno attribuendo una certezza al comportamento dei datori di lavoro (e dei consulenti del lavoro).

Per fortuna, recentemente, è intervenuta la legge 92/2012 (id: Legge Fornero - Riforma del Mercato del Lavoro) che ha mitigato l'aspetto sanzionatorio collegato ai licenziamenti collettivi stabilendo, ad esempio, la non irregolarità della procedura laddove le imperfezioni e le omissioni della

“comunicazione” siano state salvate mediante accordo sindacale ovvero sancendo che il termine per la comunicazione del licenziamento ed alle OO.SS. è di 7 giorni.

Nello stesso filone dell’importanza della “comunicazione” introduttiva della procedura di mobilità è la pronuncia che abbiamo scelto oggi.

Ecco il fatto storico!!!!

Una nota catena di “supermercati” licenzia tutto il personale dipendente, a seguito di procedura di mobilità, per cessazione di attività di una filiale. Ciò avviene nel 2004. I lavoratori impugnano il licenziamento, si rivolgono al Tribunale quale G.U.L. chiedendo la “reintegrazione nel posto di lavoro” per palese irregolarità della “comunicazione” introduttiva della procedura di mobilità che non conterrebbe tutte le informazioni stabilite dall’art. 4 della legge 223/91. Il Giudice di prime cure accoglie il ricorso ordinando la “reintegrazione” nel posto di lavoro. Analogo e confermativo è anche il responso della Corte di Appello che ritiene evidente l’irregolarità della “comunicazione” avendo la Società recedente omesso di indicare, ex art. 4 comma 3 della legge 223/91, le misure alternative ai licenziamenti e più in particolare se vi fosse stata o meno la possibilità di occupare il personale licenziando, in tutto od in parte, presso altre filiali od unità operative anche geograficamente vicine.

Da qui il ricorso della Società in Cassazione per violazione di legge asserendo che l’indicazione dei “motivi tecnici, organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee ad evitare in tutto od in parte la procedura di mobilità” non sarebbe stata necessaria nell’ipotesi di cessazione di ramo di azienda così come era accaduto nella fattispecie.

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza N. 22655 dell’ 11 Dicembre 2012, e, quindi, dopo ben 8 anni dal licenziamento iniziale, ha posto fine definitivamente alla controversia respingendo il ricorso della Società datrice di lavoro.

Gli Ermellini hanno, in primis, affermato la necessità che il datore di lavoro adempia compiutamente e correttamente a tutte le preventive ed iniziali informative previste dall’art. 4 della legge 223/91 ponendo, in tal modo, le OO.SS., nella loro qualità di interlocutori legali e co-gestrici della crisi, di poter svolgere il proprio ruolo in maniera trasparente e consapevole valutando, congiuntamente, con il datore di lavoro anche le possibili soluzioni alternative idonee ad evitare, in tutto od in parte, la riduzione di personale. Da qui, per la Suprema Corte di Cassazione, l’importanza della “comunicazione iniziale” introduttiva della procedura: aprire, in altri termini, un serrato, compiuto e stringente confronto tra le parti per limitare al massimo le eccedenze laddove l’impossibilità di adottare tali misure, sempre che siano state preventivamente citate dal datore di lavoro, attiene all’esito finale della procedura.

D’altronde, sempre per la Suprema Corte di Cassazione, è onere del datore di lavoro specificare nella comunicazione iniziale del perché, pur in presenza di tante filiali, la scelta di chiuderne una ricada su quella prescelta (cfr. Cass. 20 Febbraio 2012 n. 2429; Cass. 3 Maggio 2011 n. 9711) donde, seguendo tale “principio”, sarebbe stato necessario precisare nella “comunicazione” introduttiva quali motivi tecnici, produttivi, organizzativi, sarebbero stati d’ostacolo al trasferimento dei lavoratori licenziandi o parte di essi presso altre filiali od unità operative vicine.

In conclusione, ma la cosa era in diritto alquanto pacifica, gli Ermellini hanno fatto riferimento alle innovazioni alla legge 223/91 introdotte dalla Legge Fornero (id: Legge 92/2012) in materia di mitigazione delle sanzioni susseguenti alla “reintegrazione” o agli effetti della stessa procedura di mobilità affermando che tale jus superveniens deve essere escluso a livello di applicabilità giacchè, razione temporis, la legge 28 Giugno 2012 n. 92 non si applica ai licenziamenti avvenuti in data antecedente alla entrata in vigore della c.d. Legge Fornero.

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

Il Presidente
Edmondo Duraccio

(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.