



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.4/Aprile 2011()*

**COMUNICAZIONE DI INIZIO DELLA PROCEDURA DI MOBILITA' ALLE RR.SS.AA. ED OO.SS. INDICAZIONE DI TUTTE LE INFORMAZIONI DI CUI ALL'ART. 4, COMMA 3 DELLA LEGGE 223/91. NECESSITA' E FINALITA'. MANCATA INDICAZIONE. INVALIDITA' DEI LICENZIAMENTI. ACCORDO CON LE RR.SS.AA. ED OO.SS. IRRILEVANZA.
(Cass. Sezione Lavoro n. 7744 del 5 Aprile 2011)**

Abbiamo sempre dato importanza alla "giurisprudenza", specie quella di Cassazione, la quale, come vi è noto, indica i principi interpretativi delle norme donde il rinvio (id: la cassazione) delle sentenze riferite ad una determinata fattispecie (id: fatto storico) ad altro Giudice laddove questi principi non fossero stati tenuti presenti per l'emissione della pronuncia di merito.

E così, grazie alla Giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione, abbiamo dato un senso alla generica locuzione di "giusta causa" (art. 2119 c.c.) e "giustificato motivo soggettivo" che connotano necessariamente la risoluzione del rapporto per motivi disciplinari ovvero a quella riferita al "giustificato motivo oggettivo" della risoluzione del rapporto allorquando si riferisca "all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa" (art. 3 della legge 15/7/1966 n.604).

Nondimeno importante è stata la "Giurisprudenza di Cassazione" in relazione ai c.d. **licenziamenti collettivi consequenziali alla procedura di mobilità** introdotta nel nostro ordinamento positivo dalla legge 223/91 con particolare riferimento all'art. 4 ed ai numerosi commi che lo compongono.

In passato ci siamo più volte occupati di sentenze della Cassazione in tema di procedura di mobilità ed in linea di **"principio" sulla "ratio" che gli Ermellini hanno attribuito al contenuto dell'art. 4 della legge 223/91.**

Non sfugga, infine, che in subiecta materia abbiamo svolto Convegni e Master.

La recente sentenza di Cassazione che sottoponiamo alla vostra attenzione ribadisce, **ancora una volta**, quale debba essere la **finalità della comunicazione** di cui all'art. 4 della legge 223/91 donde il rispetto pedissequo di tutte le informazioni che il comma 3 del citato articolo prevede che il datore di lavoro debba inserire in detta comunicazione e se sono legittimi i licenziamenti consequenziali ad una procedura che presenti il vulnus di una carenza di informativa nella comunicazione iniziale ad onta dell'esistenza di un conclusivo verbale di accordo **con le RR.SS.AA. e le OO.SS.**

Vediamo, allora, il fatto storico.

Un gruppo di lavoratori, destinatari della risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di una procedura di mobilità conclusasi con verbale di accordo sottoscritto dal datore di lavoro, RR.SS.AA ed OO.SS., rivolge gravame al Tribunale eccependo l'inefficacia dei licenziamenti **per inosservanza della procedura prevista dall'art. della legge 223/91 con particolare riferimento al contenuto della comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge medesima.**

Sia il Tribunale che la Corte di Appello sanciscono **l'illegittimità dei licenziamenti, con consequenziale reintegrazione nel posto di lavoro, per violazione delle norme procedurali in tema di comunicazione ex art. 4, comma 3 della legge 223/91.**

Il datore di lavoro ricorre in Cassazione.

Gli ermellini, **con sentenza n. 7744 del 5 Aprile 2011**, respingono il ricorso e tutte le censure mosse dal datore di lavoro alle sentenze di merito.

I Giudici della Suprema Corte di Cassazione ribadiscono la corretta interpretazione della normativa ex legge 223/91 ad opera dei giudici di merito che hanno ascritto l'illegittimità dei licenziamenti **alla incompletezza della comunicazione di avvio della procedura sotto il profilo dell'omessa indicazione della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale abitualmente impiegato nonché della genericità del richiamo ai profili professionali del personale eccedente.**

In effetti, continua la S.C. di Cassazione, trattasi di informativa rigorosamente prevista dal comma 3 dell'art. 4 della legge 223/91 **che ha "la finalità di far partecipare le organizzazioni sindacali alla successiva trattativa per la riduzione del personale, sia di rendere trasparente il processo decisionale datoriale nei confronti dei lavoratori potenzialmente destinati ad essere estromessi dall'azienda. La mancata indicazione nella comunicazione di avvio della procedura di tutti gli elementi previsti dalla L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 3 - e così della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente e di quello abitualmente impiegato nell'impresa - invalida la procedura e determina l'inefficacia dei licenziamenti; tale vizio non è sanato ex se dalla successiva stipulazione di accordo sindacale di**

riduzione del personale e dalla indicazione in esso di un criterio di scelta dei dipendenti da licenziare, ed il giudice dell'impugnazione del licenziamento collettivo o del collocamento in mobilità deve comunque verificare - con valutazione di merito a lui devoluta e non censurabile nel giudizio di legittimità ove assistita da valutazione sufficiente e non contraddittoria - l'adeguatezza della originaria comunicazione di avvio della procedura (Cass. 5034/2009, Cass. 15479/2007).

Questa Corte (cfr. Cass. 14679/2000) ha, del resto, già affermato che le eventuali insufficienze della comunicazione di avvio della procedura di mobilità non perdono rilievo per il solo fatto che sia stato poi stipulato un accordo di mobilità, giacchè gli adempimenti imposti dal citato art. 4 sono intesi a garantire la trasparenza delle scelte aziendali e l'effettività del ruolo svolto dal sindacato attraverso una corretta e completa informazione preventiva (così anche Cass. 4228/2000, nonché Cass. 9743/2001 che ha ribadito che l'inefficacia del licenziamento - che ricorre in caso di omissione della comunicazione per iscritto, alle rappresentanze sindacali aziendali e alle associazioni di categoria nonché all'Ufficio provinciale del lavoro, contenente l'indicazione dei motivi dell'eccedenza e di tutti gli altri elementi prescritti dalla citata L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 3, - non è "sanata" dall'accordo sindacale comprensivo dell'individuazione dei lavoratori da licenziare). Così come aveva affermato che, se è vero che la legge affida alle organizzazioni sindacali il potere di rappresentare, nel corso della procedura, gli interessi dei lavoratori che ne vengano coinvolti, è altresì vero che nessuna norma autorizza a ritenere che il singolo lavoratore non possa contestare la legittimità di atti dai quali possa derivargli un pregiudizio, con la conseguenza che deve ritenersi spettante al lavoratore, che pur rimane estraneo allo svolgimento delle procedure di consultazione sindacale e amministrativa, il diritto di far valere omissioni o inesattezze delle comunicazioni del datore di lavoro (L. n. 223 del 1991, ex art. 4, comma 3) che abbiano determinato una falsa o incompleta rappresentazione della realtà, tale da compromettere il corretto svolgimento dell'esame congiunto con il sindacato, e quindi da incidere sulla correttezza dei provvedimenti finali adottati (Cass. 10961/99). A sua volta, Cass. 9 settembre 2003, n. 13196, condivisa dal Collegio, ha precisato che il lavoratore è legittimato a far valere l'incompletezza della informazione perchè la comunicazione rituale, completa della mancanza di alternative ai licenziamenti, rappresenta, nell'ambito della procedura, una carenza legale che, se mancante, è ontologicamente impeditiva di una proficua partecipazione alla gestione della crisi da parte del sindacato. Con la stessa sentenza è stata coerentemente negata validità all'indirizzo che assegna rilievo alla incompletezza della comunicazione solo ove essa si traduca in un comprovato documento per il lavoratore (Cass. 4228/2000), osservando, in contrario, che la regolarità della procedura rappresenta un momento ineludibile affinché il potere risolutorio del datore di lavoro possa legittimamente esercitarsi ed evidenziando che una diversa soluzione, "svalutando la funzione della procedura e di conseguenza il ruolo del sindacato", finirebbe "per collocare le irregolarità

della stessa nell'ambito delle nullità innocue, categoria che contraddice il già evidenziato ruolo del sindacato".

Allora, attenzione alla comunicazione di inizio della procedura seguendo pedissequamente la previsione del comma 3 dell'art. 4 della legge 223/91.

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.**