

Da:

A:

Oggetto:

Allegati:

Tribunale Ordinario di Roma Notificazione ai sensi del D.L. 179/2012
Allegato senza titolo 00049.txt; IndiceBusta.xml; Comunicazione.xml;
11438324s.pdf.zip

Tribunale Ordinario di Roma.

—
Notificazione di cancelleria ai sensi del D.L. 179/2012
Sez/Coll.: LV

Tipo procedimento: Diritto del Lavoro
Numero di Ruolo generale: 38553/2014
Giudice: BUONASSISI UMBERTO
Ricorr. principale:
Resist. principale:

Si da' atto che in data 26/01/2015 alle ore 13:06 il cancelliere CALCAGNO FRANCESCA ha provveduto ad inviare al Gestore dei Servizi Telematici, al sistema di posta elettronica certificata del Ministero della Giustizia per il successivo inoltra all'indirizzo di posta elettronica della parte seguente messaggio di posta elettronica certificata cui risultano allegati i documenti che nel registro di cancelleria sono associati a:

Data Evento: 22/01/2015
Tipo Evento:
Oggetto: RIGETTO
Descrizione: RIGETTATO

Note:

Notificato alla PEC / in cancelleria il 26/01/2015 13:06 Registrato da CALCAGNO FRANCESCA

—
Si vedano gli eventuali allegati.

ATTENZIONE TRATTASI DI NOTIFICAZIONE ESEGUITA AI SENSI DELL'ART 16 DEL D.L. 179/2012.
SI INVITA IL DESTINATARIO A PRENDERE VISIONE DEGLI ALLEGATI CHE COSTITUISCONO GLI ATTI NOTIFICATI.

La presente costituisce relazione di notificazione ai sensi dell art.16, comma 4 del D.L. 179/2012



TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO - PRIMO GRADO

Ne procedimento instaurato ai sensi dell'art. 1, comma 48, L. n. 92/2012

N. 38553/2014 R.G. vertente

TRA

, elettivamente domiciliato in Roma,
n.149, rappresentato e difeso dagli
procura in atti

RICORRENTE

E

in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata in Roma, rappresentata e difesa dagli
Maddalena Boffoli,

RESISTENTE

Il Giudice designato Dott. Umberto Buonassisi;
letti gli atti ed i documenti di causa;
a scioglimento della riserva di cui all'udienza del 20.1.2015;

OSSERVA

Il ricorrente ha chiesto di dichiarare inefficace, nullo e/o illegittimo il licenziamento
comminatogli il 6/8/2014 ai sensi della legge 223/91.

La motivazione del licenziamento comunicatagli con telegramma il 6.8.2014 e poi con una
raccomandata a/r pervenuta al pervenutagli in data successiva (docc. 5, 11 e 12
della produzione attrice e 13/14 di quella dell') è abbastanza chiara indicando che
la risoluzione si è verificata *"avendo Ella maturato i requisiti contributivi che Le consentono*



di accedere al trattamento previdenziale, con riferimento alla procedura ex artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 ed all'accordo sindacale del 27 giugno 2014".

Comunque nessuna particolare motivazione doveva essere contenuta nella comunicazione di licenziamento proprio al lavoratore interessato.

Non sono condivisibili, per il resto, le opinioni del ricorrente, che cita, quanto alle comunicazioni di cui all'art. 4, comma 9, la recente Cass. n. 2298/2014 (sentenza che si riferisce ad una vicenda completamente diversa, in cui la comunicazione non recava l'indicazione dei punteggi, nè gli elementi per ricavarli, con riferimento agli ordinari criteri legali costituiti dalle esigenze aziendali dall'anzianità e dai carichi di famiglia e quindi ad una fattispecie in cui all'azienda era lasciata una ben precisa discrezionalità), quanto ad un presunto difetto di trasparenza della procedura e nella scelta del personale.

Si vedrà in seguito che l'accordo raggiunto con le organizzazioni sindacali, in base alle chiare previsioni della legge Fornero, comunque sana il presunto vizio, quanto alla comunicazione di apertura della procedura.

E che il controllo del giudice in materia di licenziamenti collettivi è esclusivamente di carattere procedurale.

Ma in ogni caso le allegazioni anche a tale proposito di parte ricorrente, che si preoccupa di evidenziare carenze formali e discordanze, anche numeriche e quantitative, tra i diversi atti della procedura, pretendendo di far valere (v. prospetto dei presunti vizi di cui a pag. 7 del ricorso) come motivo di "offuscamento" della procedura persino le variazioni (come quella relativa al criterio con cui è formato il bacino dei quadri soggetti alla procedura, avendo le parti scelto di optare per quello della funzione che i quadri svolgono in azienda), nonché le "incongruenze tra testo e tabelle dovute", quanto al numero degli esuberanti, dovute ad intese con i sindacati e quindi proprio alla "cadenzata procedimentalizzazione" prevista dalla legge 223/91, appaiono francamente infondate e di carattere inevitabilmente esplorativo, quando non sono addirittura semplicemente irrilevanti.



Il ricorrente allega opacità e ombre ma non si capisce proprio quale altro quadro par.230 avrebbe dovuto essere licenziato al posto suo e chi sarebbero questi altri lavoratori che avrebbero scelto di "ricollocarsi professionalmente" che avrebbero dovuto determinare la riduzione sotto i 5 del numero delle unità (rispetto al 2014) che lo interessano ed il superamento del limite di esuberi previsto dall'accordo del 27.6.2014 (v. pag. 6 del ricorso).

Evidentemente non si può chiedere all'azienda di indicare nominativi che semplicemente non esistono.

Vanno, a questo punto, ricordati i principi generali da applicare alla materia.

Secondo l'opinione largamente prevalente, la legge n. 223 del 1991, nel prevedere agli artt. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità/licenziamento collettivo, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato ex post nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto ex ante alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione. I residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano quindi più gli specifici motivi della riduzione di personale (a differenza di quanto accade in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo), ma la correttezza procedurale della operazione. Funzionante a tale possibilità di controllo preventivo è l'obbligo per l'impresa di trattare in buona fede, obbligo specificato dalla legge in doveri tipici, quale quello, fondamentale, di specifica informazione - preventiva e in corso di procedura - e quello di motivazione delle scelte, con un comportamento che deve essere ispirato a piena lealtà nel corso dell'intera procedura; obblighi tutti, la cui osservanza può poi costituire oggetto del controllo giudiziario (cfr., per tutte, Cass. n. 22824 del 28/10/2009).



L'attuale prevalente indirizzo è stato ben sintetizzato, tra altre molte altri conformi, dalla sentenza n.18253 del 12.8.2009 della Suprema Corte: a) la fattispecie del licenziamento collettivo per riduzione di personale ricorre in presenza dell'operazione imprenditoriale di "riduzione o trasformazione di attività o di lavoro" (art. 24), operazione che, da una parte, esclude dal suo ambito i licenziamenti dovuti a ragioni inerenti alla persona del lavoratore, per l'altra parte esclude anche i licenziamenti individuali per le stesse ragioni oggettive, ancorché plurimi, qualora non sia siano presentati i requisiti di rilevanza sociale collegati agli indici previsti dalla legge (il numero dei licenziamenti ai sensi dell'art. 24, comma 1; oppure, indipendentemente dal numero, dalla circostanza che a licenziare sia un'impresa che ha ottenuto l'intervento pubblico della cassa integrazione guadagni, secondo la previsione dell'art. 4, comma 1); b) la fattispecie di riduzione del personale regolata dalla L. n. 223 del 1991 non presuppone necessariamente una crisi aziendale, e neppure un ridimensionamento strutturale dell'attività produttiva, potendo il requisito della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro ravvisarsi nella decisione di modificare l'organizzazione produttiva anche soltanto con la contrazione della forza lavoro, con incidenza effettiva e non temporanea sul solo elemento personale dell'azienda; c) nel disegno legislativo, la fattispecie di licenziamento collettivo per riduzione di personale è assoggettata a forme di controllo ex ante della decisione imprenditoriale, controllo di tipo sindacale e pubblico, ritenute maggiormente adeguate alla rilevanza sociale del fenomeno rispetto alle tecniche di controllo giudiziale ex post ed a dimensione individuale, restando escluso che la legittimità del recesso possa dipendere dai motivi della riduzione di personale, non sindacabili, infatti, dal giudice (tanto è vero che la riduzione di personale "ingiustificata" non è prevista dalla legge tra i motivi di annullamento del singolo licenziamento); d) la qualificazione del licenziamento in base al progetto di riduzione del personale con effetti sociali rilevanti comporta, in attuazione dell'art. 41, commi secondo e terzo, Cost., che l'imprenditore sia vincolato non nell'an della decisione ma soltanto nel



quomodo, essendo obbligato allo svolgimento della procedura di cui all'art. 4, che realizza così lo scopo di procedimentalizzare il potere di recesso, il cui titolare è tenuto non più a mere consultazioni, ma a svolgere una vera e propria trattativa con i sindacati secondo il canone della buona fede; e) l'operazione imprenditoriale diretta a ridimensionare l'organico si scompone, infine, nei singoli licenziamenti, ciascuno giustificato dal rispetto dei criteri di scelta, legali o stabiliti da accordi sindacali, ma entro una cerchia di soggetti delimitati dal "nesso di causalità", ossia dalle esigenze tecnico-produttive ed organizzative poste a base della scelta imprenditoriale (art. ex art. 5, comma 1, primo periodo); f) ai due livelli descritti, l'uno collettivo-procedurale, l'altro individuale-causale, corrispondono l'ambito del controllo giudiziale, (cui è estranea la verifica dell'effettività e ragionevolezza dei motivi che giustificano, nelle enunciazioni dell'imprenditore, la riduzione di personale), ed il sistema sanzionatorio di cui all'art. 5, cosicché il lavoratore licenziato è abilitato a far valere l'inesistenza del potere di recesso per violazione delle regole della procedura (inefficacia del negozio risolutivo), ovvero la lesione del diritto ad una scelta imparziale per violazione dei criteri stabiliti dalla legge o dall'accordo sindacale (annullamento del licenziamento).

Occorre aggiungere che la legge 92/2012 ha recentemente introdotto (art. 1, commi 44, 45 e 46) alcune modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi dettata dalla legge n. 223 del 1991 mantenendo per il resto inalterato l'impianto preesistente.

La prima è contenuta nell'art. 1 comma 44: nella disciplina previgente, l'art. 4, comma 9, della legge n. 223 del 1991, prevedeva che, collocati in mobilità i lavoratori eccedenti e comunicato loro il recesso nel rispetto dei termini di preavviso, il datore di lavoro doveva, contestualmente, comunicare agli uffici pubblici competenti e alle associazioni sindacali l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con la puntuale indicazione delle modalità con le quali erano stati applicati i criteri di scelta. La nuova disposizione introdotta dalla riforma prevede che quest'ultima comunicazione debba avvenire non più contestualmente, ma entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi.



La seconda è contenuta nell'art. 1, comma 45: nel regime precedente alla riforma i vizi della comunicazione di apertura della procedura di mobilità non potevano essere sanati da successivi accordi sindacali, determinando l'inefficacia dei licenziamenti per riduzione di personale intimati a conclusione della suddetta procedura (cfr., in questo senso, Cass. Civ. sez. lav., 6 aprile 2012, n. 5582). La nuova disposizione prevede che eventuali vizi della comunicazione di avvio della procedura di mobilità possano essere sanati, ad ogni effetto di legge (e, quindi, anche ai fini della dichiarazione di inefficacia del licenziamento), nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della stessa procedura.

La terza è contenuta nell'art. 1, comma 46 che modifica il regime sanzionatorio del licenziamento collettivo, distinguendo tre diverse ipotesi:

- 1) licenziamento intimato senza forma scritta. Come in precedenza, è prevista la tutela della reintegrazione nel posto di lavoro, più il risarcimento del danno, commisurato a tutte le retribuzioni non percepite dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali;
- 2) licenziamento intimato in violazione delle procedure previste dalla legge. Non è più prevista la tutela della reintegrazione nel posto di lavoro (come in precedenza), ma soltanto una indennità risarcitoria omnicomprensiva tra un minimo di 12 e un massimo 24 mensilità (determinata, con obbligo di specifica motivazione da parte del giudice, tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero di dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti);
- 3) licenziamento per violazione dei criteri di scelta. Come in precedenza, è prevista la tutela della reintegrazione nel posto di lavoro, più il risarcimento del danno e il versamento dei contributi previdenziali. Il risarcimento del danno, però, non può superare, in ogni caso, 12 mensilità di retribuzione.



Nel caso in esame, rispetto alla gestione delle eccedenze nei confronti di lavoratori (in origine 312) strutturalmente in esubero che svolgono attività amministrative e comunque non direttamente impiegate nell'erogazione del servizio per la quale è stata avviata, con comunicazione di apertura del 9/4/2014, la procedura ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 4 e 24 della legge 223/91, le comunicazioni di cui all'art. 4 della legge 223/91 contengono le indicazioni previste.

Tutte la vicenda successiva si è svolta in conformità a quanto previsto dalla legge e dagli accordi con i sindacati (l'accordo del 12.5.2014 e l'accordo sindacale del 27.6.2014 espressamente richiamato nella lettera di licenziamento).

La comunicazione (preventiva) alle rappresentanze sindacali (cfr. doc. n. 4 dell'Atac spa) indica chiaramente i motivi determinanti la situazione di eccedenza e i dati negativi di bilancio degli ultimi 4 anni, i motivi tecnici, organizzativi o produttivi per i quali l'azienda non riteneva percorribili soluzioni alternative alla mobilità, nonché il numero, la collocazione aziendale dei profili professionali del personale eccedente e di quello abitualmente impiegato, con i tempi di attuazione del programma e le eventuali misure per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale.

Non si vede, francamente, come il giudice potrebbe ritenere l'esistenza di un vizio tale da determinare addirittura l'inefficacia/illegittimità del licenziamento, in ragione di una presunta scarsa chiarezza e insufficienza delle comunicazioni e comunque il presunto vizio, quanto alla comunicazione di avvio, sarebbe stato sanato in ragione del successivo accordo sindacale del 27.6.2014 (*"le parti intendono sanare ogni possibile vizio della procedura avviata ai sensi della legge n. 223 del 1991 anche per ciò che riguarda i contenuti della lettera di apertura e lo svolgimento della successiva consultazione sindacale"*).

Parte ricorrente allega opacità e mancanza di trasparenza ma la vicenda non ha nulla di oscuro.



A maggior ragione considerando che il [redacted] è un quadro, che meno di 5 dipendenti con qualifica di quadro, par. 230 della struttura corporate, sono risultati coinvolti come "pensionandi" (4 secondo la stessa prospettazione del ricorrente) e che non risulta alcun lavoratore con la sua stessa posizione e qualifica che abbia scelto di essere riqualficato sulla base dell'accordo del 12 maggio 2014.

A tale proposito il difensore del ricorrente ha molto insistito, nel corso della discussione orale, quanto alla divergenza rispetto ai dati risultanti dalle tabelle poiché i quadri pensionandi erano 4 e non 2 ma, a parte quanto si dirà in seguito quanto allo scarso peso di tale presunto vizio rispetto al criterio scelto dalle parti, in ogni caso si rientra nel numero di 5 previsto.

Proprio alla luce delle scelte e delle scansioni della procedura decise e concordate in sede di accordo sindacale ("la risoluzione del rapporto interverrà alla maturazione di detti requisiti e, per coloro che già avessero maturato il diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata alla data del presente accordo, non oltre il 31.12.2014...", così l'accordo del 27.6.2014), men che meno può comportare un vizio di gravità tale da determinare l'invalidità del licenziamento, la mancanza dell'elenco dei pensionandi del 2005, rispetto ai quali il ricorrente sembra pretendere una inammissibile valutazione comparativa anche nella comunicazione finale, se non addirittura una vera e propria graduatoria.

Evidentemente devono ritenersi infondate interpretazioni formalistiche della normativa vigente per le quali qualsiasi carenza o contraddittorietà delle informazioni sarebbe sufficiente a invalidare il licenziamento.

"In tema di verifica del rispetto delle regole procedurali dettate per i licenziamenti collettivi per riduzione del personale dalla Legge n. 223 del 1991, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui all'articolo 4, comma 3, deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, sottratti al controllo giurisdizionale, cosicché, nel caso di progetto imprenditoriale diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso



aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti suddiviso tra i diversi profili professionali contemplati dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, tanto più se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale e in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura, che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione" (Cass. n. 9348/2011).

Nel ricorso si legge che non sarebbe stata individuato, fin dall'inizio, nominativamente il bacino dei lavoratori interessati dalla procedura di licenziamento, pretendendo, sin dall'inizio, un elenco nominativo di tutti i lavoratori interessati, ciò che non è richiesto da alcuna norma (e tantomeno dall'art. 4, comma 3, della legge n. 223/91).

E' evidente che all'inizio deve essere esplicitato un preciso progetto, senza che ciò possa escludere i successivi mutamenti, a maggior ragione se dovuti, oltretutto, proprio alla gestione "contrattata" della crisi.

Quelle che il ritiene gravi carenze che dovrebbero viziare la procedura per la discrepanza e non corrispondenza dei dati e le variazioni intervenute, sono in realtà eventi del tutto normali "quando si parla di grandi numeri".

Tali allegazioni, reclamando una impossibile "fissità e invariabilità", può risultare, nel caso in esame, addirittura pretestuosa, pretendendo che conoscesse, già al momento dell'apertura della procedura di mobilità, tutti i nominativi dei lavoratori interessati, nonostante il notevole bacino di risorse impiegate in .

E di farne dipendere addirittura l'inefficacia/illegittimità del licenziamento.

Quanto poi ai criteri di scelta, alla loro comunicazione e alla loro completa applicazione, se è ben noto che la scelta può essere effettuata in base ai soli criteri previsti dagli accordi con i sindacati, e se questi nel caso in esame hanno adottato "prioritariamente" quello del raggiungimento dei requisiti per il collocamento in quiescenza, certamente razionale e non



discriminatorio anche se adottato non in concorso con altri criteri, ancora una volta le contestazioni del ricorrente appaiono manifestamente infondate.

Mentre, anche con riferimento ad una possibile violazione dei principi di correttezza e buona fede, la presunta mancanza di disposizioni per invitare i lavoratori, nati prima del 31.12.1955, a produrre in azienda un estratto contributivo aggiornato, è smentita per tabulas con le disposizioni gestionali nn. 80 e 88 del 2014, prodotte con i docc. 6 e 7 dalla società resistente).

Sembra a chi scrive che il ricorrente non riesca a nascondere, con le sue deduzioni circa presunti vizi e carenze formali delle comunicazioni e quanto alla possibilità di verificare la concreta applicazione dei criteri di scelta, il vero obiettivo delle contestazioni, costituito dall'utilizzazione prioritaria o addirittura esclusiva del criterio della pensionabilità (ad una certa data), perchè proprio il ricorso ad un simile criterio "oggettivo e verificabile", che ben poco si presta ad "aggressioni giudiziarie", rende evidente lo scarso peso del richiamo a sentenze della Suprema Corte che non hanno nulla a che vedere con il caso in esame.

Comunque la scelta, in via prioritaria, di questo criterio fa parte delle legittime facoltà delle parti stipulanti gli accordi sindacali a norma della legge 223/91: *"In materia di licenziamenti collettivi - come sottolineato nella sentenza della Corte costituzionale n. 268 del 1994 - la determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (che si traduce in accordo sindacale che ben può essere concluso dalla maggioranza dei lavoratori direttamente o attraverso le associazioni sindacali che li rappresentano, senza la necessità dell'approvazione dell'unanimità), poiché adempie ad una funzione regolamentare delegata dalla legge, deve rispettare non solo il principio di non discriminazione, sanzionato dall'art. 15 della legge n. 300 del 1970, ma anche il principio di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità e devono essere coerenti con il fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori. Va considerato, conseguentemente, razionalmente adeguato il*



critero della prossimità al trattamento pensionistico oltretutto menzionato come esempio nella citata sentenza costituzionale, stante la giustificazione costituita dal minore impatto sociale dell'operazione e il potere dell'accordo di cui all'art. 5 comma 1, della l. n. 223 del 1991 di sostituire i criteri legali e di adottare anche un unico criterio di scelta, a condizione che il criterio adottato escluda qualsiasi discrezionalità del datore di lavoro (Cass. 2 marzo 1999, n. 1760; 7 dicembre 1999, n. 13691; 22 marzo 2001, n. 4140; 26 settembre 2002, n. 13962; 2 settembre 2003, n. 12781)" (così Cass. n. 9866/2007)..... deve rilevarsi che non può condividersi il pensiero della Corte d'appello di Firenze quando considera illegittimo il criterio concordato tra azienda e sindacati, costituito dalla pensionabilità dei lavoratori. La Corte di Firenze ritiene che adottare come criterio di individuazione del personale da licenziare quello del possesso dei requisiti per andare in pensione sia una discriminazione in base al fattore età e considera tale scelta illegittima. In realtà, l'affermazione che ha portato la Corte a ritenere illegittimo il criterio non è decisa, ma alquanto problematica, perchè nel passaggio cruciale della sentenza si parla di "consistenti perplessità" sulla legittimità del criterio di scelta dei licenziandi "basato unicamente sul fattore dell'età, qual è il criterio dell'anzianità contributiva utilizzato dall'accordo". Queste perplessità, invero, non sono idonee a fondare l'illegittimità del criterio, per una duplice ragione. In primo luogo, il criterio concordato tra l'azienda e le organizzazioni sindacali non è basato sull'età in sé, ma sulla presenza dei requisiti per andare in pensione. Non è affatto detto che i lavoratori così individuati siano i più anziani. Possono aversi casi di lavoratori più anziani di età, che a causa della loro storia lavorativa non presentano i requisiti per andare in pensione, che invece hanno lavoratori meno anziani di loro. In secondo luogo, una volta accertato che sussisteva la necessità di licenziare parte dei lavoratori, la scelta, condivisa dai sindacati, di individuare i lavoratori da licenziare in coloro che avevano i requisiti per passare dal lavoro alla pensione, mantenendo in servizio coloro che invece sarebbero passati dal lavoro alla



disoccupazione rimanendo privi di fonti di reddito, è una scelta di cui è difficile negare la ragionevolezza..... Non può, pertanto, condividersi la tesi della Corte di Firenze che da una perplessità, per quanto forte, fa derivare l'illegittimità del criterio concordato in sede di autonomia collettiva. In più occasioni il criterio della prossimità al trattamento pensionistico è stato ritenuto da questa Corte conforme al principio di non discriminazione in ragione dell'anzianità, anche nella sua dimensione europea, nonché a criteri di razionalità ed equità (cfr. in particolare, 24 aprile 2007, n. 9866; e 21 settembre 2006, n. 20455, alla cui motivazioni si rinvia)..." (così Cass. n. 9348/2011).

"La Corte Costituzionale, nel ritenere non in contrasto con l'articolo 39 Cost., gli accordi sindacali "gestionali" Legge n. 223 del 1991, ex articolo 5, ha espressamente osservato: "per esempio la svalutazione del privilegio tradizionale dell'anzianità di servizio, nei confronti dei lavoratori prossimi al raggiungimento dei requisiti di età e di contribuzione per fruire di un trattamento di quiescenza, può essere giustificata in una situazione del mercato del lavoro tale da escludere per i lavoratori più giovani la possibilità di trovare a breve termine un altro posto di lavoro" (si veda Corte Cost. 30 giugno 1994, n. 268). Anche questa Corte ha più volte giudicato valido e legittimo il criterio convenzionale del pensionamento, anche se adottato in via esclusiva (così Cass. n. 1760 del 2 marzo 1999: "il criterio prescelto appare del tutto razionale ed oggettivo ... "il criterio ... risponde a razionalità, anche considerando il sacrificio per i lavoratori a bassa contribuzione, perché ad esso corrisponde comunque il raggiungimento di una provvidenza economica pensionistica certa, inesistente per i giovani licenziandi ... nel caso di specie il male minore è rappresentato dall'accesso alla prestazione pensionistica"; si veda, in senso conforme, anche Cass. n. 13393 del 13 settembre 2002; id. n. 12781 del 2 dicembre 2003)" (così Cass. n. 6959/2013).

Come si è detto, dagli atti risulta poi che _____ ha effettuato le comunicazioni "preventive e successive" previste dalla legge (la cui finalità è notoriamente ben diversa e



non è il caso di ricordarlo ancora una volta), e quindi anche quelle di cui al comma 9 dell'art. 4 L. 223/91 all'Ufficio regionale del Lavoro e della massima occupazione ed alla Commissione Regionale per l'impiego in data 7.1.2015.

Più precisamente vi è stata una prima comunicazione relativa al licenziamento del ricorrente inviata il 11.8.2014 (doc. 15); In data 1.2014 la convenuta ha inviato alla DTL di Roma una apposita relazione esplicativa della chiusura della procedura di mobilità, con l'elencazione delle misure adottate dalla società, del numero dei lavoratori interessati, dei criteri di scelta ecc. (doc. 9); infine risulta dagli atti (doc. 10) la successiva comunicazione "finale" del 7.1.2015 ex art. 4, comma 9, entro il termine di 7 giorni decorrente dalla scadenza del termine, fissata convenzionalmente al 31.12.2014, entro cui si doveva procedere alla risoluzione dei rapporti con i lavoratori che avevano raggiunto i requisiti per il pensionamento contenente tutti i dati richiesti dalla legge.

"La sentenza impugnata ha, in sostanza, ritenuto che la comunicazione inviata dall'azienda all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui alla Legge n. 223 del 1991, articolo 4, comma 2, fosse priva dei requisiti previsti dal comma 9 dello stesso articolo 4 atteso che tale comunicazione, nella parte in cui si riferisce alle modalità di applicazione dei criteri di scelta, può dirsi adeguata solo allorché contenga la puntuale indicazione degli elementi che sorreggono la valutazione comparativa in relazione a tutti i dipendenti tra i quali la scelta è stata operata e non solo ai destinatari del recesso. Nel caso di specie, ad avviso della Corte territoriale, la comunicazione conteneva soltanto l'elenco dei lavoratori da licenziare e cioè l'esito della comparazione effettuata e pertanto non consentiva di verificare in concreto la reale aderenza ai criteri di scelta fissati e la loro corretta esecuzione. Tale iter motivazionale deve considerarsi erroneo. Secondo il costante insegnamento di questa Corte di legittimità (cfr., in particolare, Cass. 9 agosto 2004 n. 15377), in tema di procedura di mobilità, la previsione di cui alla Legge n. 223 del 1991,



articolo 4, comma 9, secondo cui il datore di lavoro, nella comunicazione ivi prevista deve dare una "puntuale indicazione" dei criteri di scelta e delle modalità applicative, comporta che, anche quando il criterio prescelto sia unico, il datore di lavoro deve provvedere a specificare nella detta comunicazione le sue modalità applicative, in modo che la stessa raggiunga quel livello di adeguatezza sufficiente a porre in grado il lavoratore di percepire perchè lui - e non altri dipendenti - sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo e, quindi, di poter eventualmente contestare l'illegittimità della misura espulsiva, sostenendo che, sulla base del comunicato criterio di selezione, altri lavoratori - e non lui - avrebbero dovuto essere collocati in mobilità o licenziati. Discende dal suddetto principio che, poichè la specificità dell'indicazione delle modalità di applicazione del criterio di scelta adottato è funzionale a garantire al lavoratore destinatario del provvedimento espulsivo la piena consapevolezza delle ragioni per cui la scelta è caduta su di lui, in modo da consentirgli una puntuale contestazione della misura espulsiva, il parametro per valutare la conformità della comunicazione al dettato di cui all'articolo 4, comma 9, deve essere individuato nell'idoneità della comunicazione, con riferimento al caso concreto, di garantire al lavoratore la suddetta consapevolezza. La sentenza impugnata non ha fatto corretta applicazione del suddetto principio avendo basato la propria decisione esclusivamente sul rilievo formale che, poichè la comunicazione conteneva l'elenco dei soli lavoratori destinatari del provvedimento espulsivo e non di tutti i dipendenti fra i quali era stata operata la scelta, essa non era idonea a consentire una verifica in concreto della reale aderenza della scelta operata dal datore di lavoro ai criteri fissati in sede di accordo sindacale. Nessuna valutazione è stata fatta dalla Corte territoriale sul contenuto complessivo della comunicazione inviata in data(anche se menzionata nella narrativa della sentenza impugnata) con la quale si dava puntuale indicazione dell'unico criterio di scelta adottato e che accompagnava la trasmissione dell'elenco citato in sentenza. Da tale comunicazione inviata ai sensi della



Legge n. 223 del 1991, articolo 4, comma 9, il cui contenuto è stato riportato integralmente nel ricorso introduttivo del presente giudizio di cassazione, nel rispetto del principio di autosufficienza, si evince che la scelta dei lavoratori oggetto del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro è stata operata, in esecuzione degli accordi sindacali in data 17-18 ottobre 2001, sulla base di un unico criterio, che individuava i destinatari del provvedimento espulsivo in tutti i lavoratori che entro il 31 dicembre 2001 sarebbero stati in possesso dei requisiti previsti dalla legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia. L'elenco dei suddetti lavoratori, menzionato dalla sentenza impugnata ed allegato a tale comunicazione doveva essere esaminato alla luce del suddetto criterio di scelta che, avendo natura oggettiva e riguardando, senza alcuna distinzione, tutti i lavoratori in possesso dei requisiti sopra indicati, rendeva superflua ogni comparazione con i lavoratori privi del suddetto requisito. In altre parole per la verifica della corretta applicazione del suddetto criterio era sufficiente il riscontro della sussistenza, in capo al lavoratore interessato, del requisito del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia, requisito desumibile dall'elenco inviato come allegato alla comunicazione de qua. Ha errato pertanto la Corte territoriale che, nell'applicare la disciplina di cui alla Legge n. 223 del 1991, articolo 4, comma 9, e, in particolare nel valutare l'adeguatezza della comunicazione prevista dalla norma suddetta rispetto ai parametri ivi indicati, ha basato le proprie conclusioni su un elemento formale costituito dalla comunicazione dell'elenco dei soli lavoratori prescelti (e quindi privo dell'indicazione dell'intera platea di lavoratori nell'ambito della quale la scelta è stata operata) senza valutare, in conformità alla ratio legis della disposizione in esame, la comunicazione nel suo complesso e senza, in particolare, considerare che, per le ragioni prima indicate, in relazione al criterio di scelta adottato, indicato specificamente nella comunicazione stessa, la compilazione e trasmissione dell'elenco dei soli destinatari del provvedimento espulsivo, era pienamente idonea a soddisfare quell'esigenza di tutela, sopra individuata, posta alla base della norma prima



citata. Da ciò consegue che il vizio procedurale che, a parere della Corte d'appello, avrebbe inficiato il licenziamento non sussiste" (così Cass. n. 12196/2011).

Come si vede si tratta di un caso simile a quello del _____ e deve ritenersi sufficiente, ai fini della verifica della corretta applicazione del criterio prescelto, il riscontro della sussistenza, in capo al lavoratore interessato, per effetto della comunicazione inviata, del requisito del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia.

Incontestata e incontestabile nel caso di specie.

Mentre appare persino superfluo rilevare, quanto al termine di 7 giorni previsto per la comunicazione ai competenti Uffici Pubblici e alle associazioni di categoria dall'art. 4, comma 9, che questa deve avvenire "entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi" e quindi dal momento in cui tutti i licenziamenti disposti all'esito di quella fase della procedura sono stati comunicati e non certo dal momento in cui è stato comunicato proprio il licenziamento del _____

La questione della presunta omessa comunicazione/specificazione dei criteri di scelta e delle relative modalità di applicazione appare allora, nel caso di specie, un falso problema, a parte la già rilevata presunta discrepanza (da 2 a 4) dei pensionandi quadri par. 230 della struttura corporate che comunque non ha alcuna incidenza sul risultato finale.

Il ricorrente, che già nel 2011 aveva maturato i requisiti per la pensione di anzianità, non contesta, né può contestare, di appartenere alle categorie professionali considerate in esubero e di trovarsi proprio nella situazione prevista dall'accordo sindacale del 27 giugno 2014, il quale, peraltro, prevedeva espressamente che la società avrebbe proceduto con la risoluzione del rapporto e la mobilità di "tutto il personale appartenente alle categorie professionali in esubero, che entro la data del 31 dicembre del 2015 maturerà i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata".



Era cioè sufficiente che il lavoratore appartenesse alle categorie professionali considerate in esubero e che avesse raggiunto i requisiti per il pensionamento entro la data del 31.12.2015.

Ciò che esclude in radice anche la rilevanza delle allegazioni quanto alla presunta mancanza di una motivazione "comparativa" e alla mancanza e/o insufficienza e/o contraddittorietà delle informazioni fornite.

Per le esposte ragioni il ricorso va respinto.

Le spese seguono la soccombenza come da dispositivo.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso;

condanna a rifondere alla società resistente le spese di lite liquidate in euro 1700,00, comprensivi delle spese generali, oltre iva e cpa

Si comunichi.

Roma li 22 gennaio 2015

IL GIUDICE

