



Tribunale Ordinario di Perugia

Sezione Lavoro

Nel procedimento iscritto al n. 2173 R.G. anno 2013

promosso da

FRIZZI MAURO – ricorrente, con l'avv. MASTRANGELI FABRIZIO DOMENICO

contro

SEI ESSE SRL – resistente, con l'avv. MARTINELLI LEONARDO

Il Giudice Dott. Marco Medoro , a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 20.6.2014 nel procedimento in epigrafe, letti gli atti e sentiti i procuratori delle parti, ha emesso – ai sensi dell'art. 1, comma 49, della legge 92/2012 – la seguente

ORDINANZA

1. Frizzi Mauro si è rivolto a questo Tribunale per sentire dichiarare illegittimo il licenziamento intimatogli dalla società resistente in data 4.9.2013 ed ottenere, di conseguenza, l'applicazione, in via principale, delle misure di tutela previste dal quarto comma e, in subordine, di quelle stabilite dal quinto e, in via di *extrema ratio*, dal sesto comma, dell'art. 18 St. lav. In tali ipotesi "gradate" il ricorrente chiede anche che la resistente venga condannata a corrispondergli l'indennità sostitutiva del preavviso e il TFR.

Esponde il ricorrente di essere stato assunto alle dipendenze della resistente dal 5.11.2007 quale impiegato del VI livello del CCNL del settore metalmeccanici/industria e di essere stato licenziato il 4.9.13 all'esito di procedura espletata ai sensi della legge 223/1991.

Allega che le norme che disciplinano il licenziamento collettivo sono state violate sotto molteplici profili e, in particolare, addebita alla resistente di avere omesso:

1. di adottare, in sede di comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo, i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare,



perimetrando l'area dei profili professionali in esubero, indicando, poi, in sede attuativa, le ragioni delle scelte che hanno determinato la risoluzione dei singoli rapporti di lavoro e che l'accordo sindacale che è stato concluso nel corso della procedura è inidoneo a sanare i vizi dedotti sia in astratto per il carattere incidente sui diritti essenziali dei singoli lavoratori sia in concreto perché non è stata esplicitata la volontà negoziale di individuare e colmare le specifiche lacune della procedura;

2. l'invio della comunicazione di apertura della procedura ai soggetti deputati a rappresentare i lavoratori e cioè Rsa/Rsu se costituite o, in alternativa, organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
3. di comunicare le ragioni del licenziamento all'interessato;
4. di comunicare alla P.A., ai sensi dell'art. 4, comma 9, della legge 223/1991, l'elenco dei lavoratori licenziati completo non solo dell'indicazione delle generalità e della qualifica, ma soprattutto delle modalità puntuali con le quali sono stati applicati i criteri di scelta adottati a monte;
5. di inviare la comunicazione sopra menzionata anche alle organizzazioni sindacali, aggiungendo alla reiterazione delle preclusioni di cui si è detto al punto n. 2, l'esclusione dalla partecipazione alla fase di chiusura di uno dei sindacati che era stato notiziato dell'avvio del procedimento ed aveva preso parte alla conclusione dell'accordo.

Aggiunge, sotto diverso profilo, che la datrice di lavoro ha, tra l'altro, assunto un nuovo impiegato per svolgere le mansioni già disimpegnate dal ricorrente nel "settore impiegatizio" e che, peraltro, il Frizzi risultava ancora formalmente destinatario dell'incarico di addetto alle vendite, per cui lo stesso avrebbe potuto e dovuto essere raffrontato, ai fini della riduzione dell'organico, anche con il personale addetto a tale settore.

2. Dalla documentazione versata in atti si evince che, con nota recante la data dell'11.1.2013, Sei Esse comunicava alla Direzione Territoriale del Lavoro di Perugia, alla Uilm-Uil e alla F.S.I.-USAE di Foligno l'apertura di una procedura di licenziamento collettivo, deducendo che la progressiva riduzione del fatturato causata



dall'ingravescente crisi economica internazionale, che aveva colpito anche il settore dell'impiantistica e produzione pali in acciaio in cui la compagine operava, rendeva indispensabile operare una riduzione dell'organico e specificando che l'eccedenza era pari a 5 unità (un magazziniere, un elettricista, un impiegato programmatore produzione, un impiegato e un impiegato con mansioni di responsabile vendite) e dando atto che avrebbe applicato i criteri di scelta previsti dall'art. 5 della legge 223/1991, integrati con *"quanto emergerà dall'esame congiunto e dagli eventuali ulteriori incontri davanti agli uffici pubblici."* Notiziava, inoltre, i soggetti precedentemente indicati, della tempistica dei licenziamenti, dell'impossibilità di adottare misure per fronteggiare l'impatto attuale degli annunciati provvedimenti e della possibilità di collocare in mobilità i 5 licenziandi. Il 18.1.2013 la società incontrava i rappresentanti delle organizzazioni sindacali cui era stata data notizia dell'apertura del procedimento: ne scaturiva un accordo, nell'ambito del quale veniva dato atto dello stato di crisi e dell'inevitabilità di procedere a riduzione di personale nella misura già indicata dall'azienda, stabilendo – ad integrazione e modifica dei criteri di scelta individuati nella comunicazione di apertura della procedura – la necessità di tenere conto prioritariamente delle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, dovendo quindi cadere la scelta dei lavoratori da licenziare su professionalità *"non più rispondenti alle attuali esigenze e programmi aziendali"*, nonché su posizioni di lavoro e mansioni *"sostanzialmente soppresse"*. Gli stipulanti, pattuito il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, formalizzato l'impegno dell'azienda a comunicare per iscritto i licenziamenti agli interessati fornendo contestualmente ai servizi competenti l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, *"...nel darsi atto del regolare svolgimento della procedura...."* dichiaravano, quindi, concluso il procedimento.

Il 4.9.2013 il Frizzi riceveva lettera di licenziamento in cui veniva richiamata la situazione di crisi aziendale, la procedura intrapresa ai sensi della legge 223/1991 e l'accordo sindacale. Il successivo 10.9.2013 veniva inviata alla Direzione Regionale del Lavoro, alla Provincia (ed alla commissione tripartita istituita presso la suddetta), alla Uilm-Uil e all'Inps l'elenco dei tre lavoratori collocati in mobilità e cioè il ricorrente, Giordani Pietro e Passeri Alviero.



3. Le doglianze formulate dal ricorrente sono effettivamente fondate, essendo palesemente viziate e lacunose ed in parte radicalmente omesse le comunicazioni di apertura e chiusura del procedimento e mancando del tutto sia l'individuazione, a monte, del personale in eccedenza e dei criteri di scelta dei dipendenti da licenziare sia, a valle, delle modalità con cui detti criteri sono stati attuati.

L'art. 4, commi 2 e ss., della legge 223/1991, richiamato dall'art. 24 della stessa fonte, prevede che la comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo debba essere data alle rappresentanze sindacali aziendali e alle associazioni di categoria e, in mancanza, alle organizzazioni più rappresentative sul piano nazionale: nella specie ciò non è avvenuto: Sei Esse ha comunicato l'avvio solo a Uilm-Uil e F.s.i.-USAE (non coinvolgendo Fim-Cisl e Fiom-Cgil, cfr doc. 10 fasc. ric.) senza fornire alcuna prova dell'affermazione – lapidaria e non concludente dal punto di vista logico – secondo cui le rappresentanze sindacali costituite in azienda “...sono individuabili nell'ambito delle associazioni di categoria destinatarie della comunicazione...” Tale omissione si è ovviamente ripetuta in sede di comunicazione della chiusura del procedimento, ma in questo caso è stata tagliata fuori persino la F.s.i.-Usae che aveva stipulato l'accordo del 18.1.2013 e la circostanza, affermata dalla resistente, secondo cui nessuno dei lavoratori coinvolti nella procedura risulta iscritto al suddetto sindacato è irrilevante, giacché il ruolo dei sindacati consiste nel vigilare sull'effettiva esistenza delle condizioni che legittimano il ricorso alla riduzione collettiva di personale (che l'A.G.O. non potrà poi successivamente verificare) e sul corretto svolgimento della procedura, con particolare riferimento ad individuazione ed attuazione dei criteri di scelta del personale da licenziare e l'assolvimento di tali compiti non dipende dall'appartenenza dei lavoratori alle singole sigle.

Dal punto di vista contenutistico, la comunicazione di apertura deve contenere, tra l'altro, 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, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato...” Di ciò non v'è riscontro nel



caso di specie, giacché la resistente non ha fornito alcuna informazione in ordine al personale abitualmente impiegato né in generale né con riferimento alle aree di operatività interessate dall'eccedenza e, peraltro, poco chiara risulta l'indicazione dei profili professionali eccedentari non essendovi né indicazione della qualifica né delle esatte mansioni disimpegnate, indispensabili a comprendere gli ambiti in cui è necessaria la contrazione delle risorse umane (il che assume connotazioni parossistiche laddove è indicata l'eccedenza di un'unità del profilo professionale di "impiegato").

La più evidente ed importante violazione della procedura, si colloca, tuttavia, nella comunicazione finale prevista dal comma 9 dell'art. 4 legge 223/1991, nella versione novellata dalla legge 92/12, applicabile *ratione temporis*, secondo cui *"...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..."*

La *ratio* della disposizione risiede nella necessità di consentire, alle OO.SS. e alle P.A., un effettivo controllo dell'esistenza delle ragioni economiche che hanno determinato l'avvio della procedura, un'obiettiva analisi dei settori oggettivamente interessati dalla necessità di ridurre gli addetti, l'individuazione di criteri di scelta dei lavoratori da licenziare conformi a quelli previsti dalla legge e – soprattutto – la verifica dell'attuazione dei parametri stabiliti. In altri termini, senza l'ostensione "puntuale" della modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta stabiliti a monte la procedura diventa un contenitore vuoto privo di significato poiché non v'è modo di comprendere se il personale che perde il posto è quello *oggettivamente* eccedentario in base ai criteri legali o se è stato arbitrariamente scelto dall'azienda.



Nel caso che ci occupa, nulla di ciò è stato fatto: la comunicazione in atti (doc. 4 fasc. res.) è un modellino prestampato compilato con l'apposizione di alcune "X" nelle caselle predisposte al quale è allegato l'elenco dei nominativi dei tre dipendenti (in luogo dei cinque originariamente previsti) che l'azienda ha deciso di licenziare, con annotazione dei carichi di famiglia e della qualifica di inquadramento, ma non c'è alcuna esplicitazione del percorso logico che ha portato a scegliere tali lavoratori, previo raffronto con i colleghi appartenenti ai medesimi settori.

Da ciò si evince non solo la violazione della procedura sotto il profilo della preclusa apertura della stessa ai soggetti deputati a prendervi parte, ma anche l'omessa individuazione, a monte, dei settori eccedentari, l'omessa specificazione dei criteri, anche di natura organizzativo-produttiva ai sensi dell'accordo sindacale e dell'art. 5 della legge 223/1991, che avrebbero governato la scelta dei licenziandi e l'ostensione delle puntuali modalità con cui detti criteri hanno trovato concreta attuazione nel licenziamento dei dipendenti Frizzi, Giordani e Passeri.

Tali vizi non sono stati sanati – contrariamente a quanto argomenta la resistente con riguardo al disposto del comma 12 dell'art. 4 della legge 223/1991 nella versione interpolata dalla legge 92/12 – dall'accordo sindacale con il quale le parti si sono reciprocamente date atto "del regolare svolgimento della procedura" e ciò per due ordini di motivi: in primo luogo, l'accordo è invalido perché a monte non sono state coinvolte le rappresentanze sindacali aziendali o tutte le organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale e, in secondo luogo, la sanatoria non discende *automaticamente* dalla conclusione di un accordo sindacale, ma – la norma menzionata non a caso dice che la sanatoria può avvenire "nell'ambito di un accordo" – occorre una chiara volontà negoziale di esaminare e colmare la lacuna o convalidare quell'aspetto della procedura difforme dall'archetipo che lo regola. Opinare diversamente, avallando la tesi che una generica clausola di stile possa sanare ogni vizio – noto o ignoto, ponderato o meno – significherebbe svuotare di ogni effettiva funzione di controllo la procedura.

4. Il licenziamento intimato al Frizzi è, dunque, illegittimo a causa delle plurime violazioni degli artt. 4 e 5 della legge 223/1991 che sono state sin qui descritte, restando



assorbiti gli ulteriori motivi di doglianza. Tale ultima norma, nella versione modificata dalla legge 92/12, prevede, in ordine alla graduazione delle misura di tutela, che “...*In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18...*”.

Esiste, dunque, la possibilità di applicare sia il regime previsto dal quarto (tutela forte con reintegra nel posto di lavoro) che dal quinto comma richiamato dal terzo periodo del settimo comma (risoluzione confermata con versamento di indennizzo) dell'art. 18 St. lav.

Ritiene il Giudicante che al caso in esame debba essere applicata la prima e più rigorosa opzione, in quanto non è stato assolto, a monte, l'onere di indicare i criteri di scelta del personale in esubero né, a valle, quello di spiegarne le modalità attuative, così che certamente a danno del Frizzi si è consumata una “violazione dei criteri di scelta”, nel senso che in radice non è possibile se la decisione di licenziare il suddetto sia avvenuta nell'osservanza dei parametri negoziali e legali.

L'altra opzione interpretativa, consistente nel porre a carico del datore di lavoro solo un indennizzo, appare incongrua e non andrebbe esente da sospetti di illegittimità costituzionale per disparità di trattamento, in quanto sarebbe ingiustamente afflittiva della condotta del datore di lavoro che, pur regolando trasparentemente i criteri da seguire, se ne discosti – magari in un singolo caso – rispetto a quella del suo omologo che, come accade nel caso in esame, ometta del tutto l'indicazione dei parametri, non dando spiegazione, in definitiva, di come e perché perviene a licenziare i prescelti e venga sanzionato in modo più lieve, così avvantaggiandosi di un suo stesso inadempimento.

In applicazione dell'art. 18, comma quarto, St. lav., Sei Esse va, dunque, condannata a reintegrare Frizzi Mauro nel posto di lavoro e a corrispondergli la somma di € 26.793,3, pari a 10 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita secondo il conteggio incontestato fornito dal ricorrente in base ai dati dei cedolini paga in atti (€ 2.473,23 x 13/12= € 2.679,33 x 10), non disponendosi di elementi, stante il periodo di



tempo decorso dall'interruzione del rapporto (pari appunto a circa 10 mesi), l'età del ricorrente e la qualifica di inquadramento nel contesto di attuale crisi economica, per ridurre il ristoro in base all'*aliunde percipiendum* e cioè ad elementi presuntivi di mancanza di diligenza nella ricerca di una nuova occupazione. Sulla somma sopra indicata competono, ai sensi dell'art. 429 c.p.c., interessi legali e rivalutazione monetaria dall'esigibilità delle singole mensilità al saldo. La resistente va, altresì, condannata a versare la contribuzione previdenziale ed assistenziale maggiorata degli interessi legali relativa alla posizione della ricorrente per il periodo dal recesso alla reintegrazione.

5. Le spese di lite seguono interamente la soccombenza. La liquidazione viene effettuata in dispositivo sulla base dei nuovi parametri (orientativi essendo il sistema tariffario stato irreversibilmente superato dall'art. 9 del d.l. 1/12) approvati con il D.M. 55/2014 applicabili, secondo il meccanismo invalso con il precedente D.M. 140/2012 (Cass., sez. unite, 17405/2012; Corte Cost., ord. 761/13), a tutte le prestazioni professionali non ancora esaurite alla data del 3.4.2014, di entrata in vigore del nuovo sistema, tenendo conto degli incumbenti effettivamente disimpegnati, dell'impegno professionale richiesto dalla controversia e del carattere *lato sensu* seriale della vicenda.

P.Q.M.

Visti gli artt. 1, commi 47 e ss. della legge 92/2012, in accoglimento del ricorso:

- dichiara illegittimo il licenziamento intimato dalla resistente al ricorrente;
- condanna la resistente a reintegrare immediatamente il ricorrente nel posto di lavoro;
- condanna la resistente a corrispondere al ricorrente, a titolo di risarcimento danni, la somma lorda di € 26.793,3 maggiorata di interessi legali e rivalutazione monetaria dall'esigibilità delle singole mensilità e sino al saldo;
- condanna la resistente a versare la contribuzione previdenziale e assistenziale relativa alla posizione del ricorrente dalla data del licenziamento e sino all'effettiva reintegra;



- condanna la resistente a rifondere al ricorrente le spese di lite, che qui si liquidano in € 225,00 per C.U. ed € 2.500,00 per compenso professionale, oltre r.f. 15%, IVA e CAP come per legge.

Si comunichi.

Perugia, 11/07/2014

Il Giudice
Marco Medoro

