

N. R.G. 427 /2015



TRIBUNALE DI MONZA

Sezione lavoro

Il Tribunale di Monza, in persona del Giudice del Lavoro, dr. Francesca Capelli, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 8 aprile 2015, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nel procedimento iscritto al 427/2015 di R.G. promosso con ricorso ex art.1, comma 48, L.92/2012 depositato in data 25 febbraio 2015

da

_____ rappresentato e difeso dagli avvocati Leonardo Giorgio e Merello Giorgio ed elettivamente domiciliato presso lo studio di quest'ultimo in Milano, viale Regina Margherita 26, in forza di procura a margine del ricorso

-ricorrente-

contro

_____), rappresentata e difesa dall'avv. Roberto Rossi ed elettivamente domiciliata in Carate Brianza, via F. Cusani n.18, come da procura a margine della memoria di costituzione

-resistente-

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il ricorso introduttivo del presente processo, il signor C _____, ha adito il Tribunale di Monza lamentando l'illegittimità del licenziamento disposto il 25 novembre 2014, all'esito di una procedura di licenziamento per riduzione del personale e ha chiesto l'accoglimento delle seguenti conclusioni:
-dichiarare inefficace e o nullo e o illegittimo il licenziamento intimato al ricorrente con lettera del 25 novembre 2014,
-condannare la convenuta alla reintegrazione in servizio della ricorrente ai sensi del combinato disposto dei commi 4 e 7 del novellato articolo 18 legge numero 300

Ue

del 1970;

-condannare conseguentemente la convenuta al pagamento a titolo risarcitorio della retribuzione (calcolata sulla base del tallone mensile di euro 2881,39) maturata dalla data di licenziamento ad oggi e di quella successiva maturanda sino all'effettiva reintegrazione in servizio del ricorrente;

-condannare la convenuta al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

-in via subordinata condannare la convenuta al pagamento, ai sensi del combinato disposto dei commi 5 e 7 terzo periodo del novellato articolo 18 legge numero 300 del 1970, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità, calcolata sulla base del tallone mensile sopra indicato;

-in via di ulteriore subordine condannare la convenuta al pagamento ai sensi del sesto comma del novellato articolo 18 legge 300 del 1970 di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di sei e un massimo di 12 mensilità calcolate sulla base della già indicata retribuzione globale di fatto, il tutto oltre alla rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole date del dovuto al saldo.

In particolare il ricorrente ha esposto quanto segue:

- con lettera del 29 agosto 2014, indirizzata alle O.O.S.S. e All'agenzia Regionale Per il Lavoro, la società convenuta ha dato avvio alla procedura di riduzione del personale di numero 16 dipendenti su un organico di 68 unità, ai sensi degli articoli 4 e 5 della legge 223 del 1991 con allegati i profili professionali dei lavoratori in esubero dell'organico aziendale;
- con accordo sindacale del 14 ottobre 2014 è stata dichiarata chiusa la procedura e convenuti criteri con i quali scegliere i lavoratori da collocare in mobilità:
 - a) esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali,
 - b) lavoratori che manifestano l'intenzione di non opporsi al licenziamento operato dall'azienda,
 - c) raggiungimento dei requisiti pensionistici nel corso della mobilità e non opposizione al licenziamento;
- di essere stato licenziato con lettera del 25 novembre 2014 nella quale la società ha dichiarato di essersi attenuta nella individuazione della sua posizione ai criteri previsti dalla legge numero 223 del 1991;
- con lettera del 1 dicembre 2014 la convenuta ha inviato alle OO.SS. l'elenco dei

lavoratori collocati in mobilità, senza specificare i criteri seguiti per la scelta dei predetti dipendenti rispetto agli altri lavoratori rimasti in forza, dei quali non è stato fornito alcun dato;

- di aver prestato da ultimo servizio come operaio lucidatore di livello AS2 all'interno dell'omonimo reparto;
- di aver impugnato il licenziamento con lettera raccomandata del 14 gennaio 2015, pervenuta alla società il 15 gennaio 2015.

Tutto ciò esposto il ricorrente ha eccepito la violazione dell'articolo 4 e 7 della legge 223 del 1991 in quanto nell'elenco dei lavoratori da collocare in mobilità predisposto dalla società la figura del ricorrente, operaio lucidatore inquadrato nel livello AS2 non è indicato, pertanto il licenziamento risulta illegittimo in quanto privo della copertura della procedura di mobilità avviata dalla convenuta.

In via sussidiaria ha eccepito anche la violazione dell'articolo quattro, comma nove, legge 223 del 1991 per non avere la società resistente comunicato agli enti pubblici competenti e alle OO.SS. le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta concordate a livello sindacale e le ragioni per le quali la scelta sarebbe caduta proprio sul ricorrente rispetto agli altri lavoratori, con i quali andava fatta la comparazione e dei quali è stata omessa la posizione personale.

In via ulteriormente subordinata ha chiesto l'applicazione del comma sei dell'articolo 18 legge n.300 del 1970.

Con memoria depositata il 3 aprile 2013 si è costituita in giudizio la società resistente chiedendo in via principale il rigetto di tutte le domande svolte dal ricorrente in quanto infondate in fatto in diritto ed in via subordinata, nel caso di accoglimento anche parziale delle domande svolte dal ricorrente, commisurare l'eventuale danno risarcibile alla retribuzione globale di fatto determinata in euro 2771,25.

La causa è stata discussa all'udienza del 8 aprile 2015.

Il ricorso è meritevole di accoglimento, in quanto, per le ragioni di seguito sinteticamente esposte, la procedura di mobilità ed il licenziamento conseguentemente intimato, risultano illegittimi per violazione dell'articolo 4, comma 2-3 e comma 9 legge 223 del 1991 e per violazione dell'articolo 5 comma 1 legge 223 del 1991, a mente del quale *"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. 2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9, ultimo comma, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79".

Occorre premettere che nell'accordo sindacale del 14 ottobre 2014 viene espressamente richiamata la comunicazione di avvio della procedura del 29 agosto 2014, i cui contenuti si intendono qui integralmente richiamati e trascritti. (Doc.4 parte resistente).

Allegato alla lettera del 29 agosto 2014 vi è l'elenco delle posizioni professionali ritenute in esubero nella quale sono indicati vari profili professionali tra cui anche quello operaio lucidatore AE2, reparto lucidatura e quello di operaio lucidatore AS1 reparto DIP PRINT.

Il ricorrente ha eccepito pertanto che in tale elenco non sia indicato il proprio profilo professionale in quanto appartenente alla categoria AS2, e pertanto il licenziamento risulta abusivo in quanto attuato in violazione della procedura di mobilità.

In proposito la società convenuta ha dedotto che l'accordo sindacale del 14/10/2014 non ha posto limitazioni alle mansioni e ai profili professionali che sarebbero stati interessati dalla riduzione del personale e pertanto il licenziamento operato dalla società convenuta deve ritenersi valido e nel caso di specie non può essere applicato il regime sanzionatorio di cui al comma quarto dell'articolo 18 legge numero 300 del 1970 poichè tale articolo può trovare applicazione solo in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dall'articolo cinque della legge 223 del 1991.

Osserva questo giudice che i criteri di scelta sono stati posti dall'accordo sindacale e riguardano appunto le esigenze tecniche organizzative e produttive aziendali, anche con riferimento ai profili professionali indicati nella lettera di avvio della procedura dove è previsto il licenziamento di due lucidatori, anche se non è indicato il livello professionale del ricorrente.

Alla luce di un'interpretazione complessiva dell'accordo deve ritenersi che nel caso di specie sussista la violazione dei criteri di scelta previsti dall'articolo 5 della legge 223 del 91 in quanto il profilo professionale lucidatore, individuato nell'elenco

4/18

allegato alla lettera del 29 agosto 2014 corrisponde alla categoria AE2 per quanto attiene al reparto lucidatura e AS1 per quanto attiene al reparto Dip Print. Il ricorrente è operaio lucidatore livello AS2.

Si osserva inoltre che nel caso di specie la società non ha comunicato neppure le modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta concordati a livello sindacale e le ragioni per cui tale scelta sarebbe caduta proprio sul ricorrente rispetto agli altri lavoratori, in particolare quelli con mansioni di lucidatore, che dalla documentazione versata in atti risultano essere sette oltre altri due lucidatori del reparto di DIP Print.

Nel caso di specie la convenuta ha inviato in data 1 dicembre 2014 (doc.5 resistente) alle associazioni di categoria e alla Commissione Regionale per l'impiego unicamente l'elenco dei sedici lavoratori collocati in mobilità. Tale elenco, tuttavia, non contiene la puntuale indicazione dei criteri di scelta e delle modalità con le quali sono stati applicati, precludendo così la possibilità di una comparazione fra tutti i lavoratori dipendenti, anche in considerazione del fatto che i lavoratori occupati nel caso di specie sono 68 di cui 9 lucidatori.

Va al riguardo, richiamato il consolidato orientamento espresso sul punto dalla giurisprudenza secondo cui la mancata segnalazione dei criteri di scelta applicati comporta la nullità dei licenziamenti.

La giurisprudenza ha precisato infatti, che ai sensi dell'art. 4 c. 9 Legge 223/1991 il datore di lavoro deve indicare le ragioni per cui, applicando i criteri previsti (dall'accordo sindacale o, in mancanza, dalla legge), la scelta sia caduta proprio su quei lavoratori e non su altri, eventualmente fornendo un quadro comparativo di tutte le posizioni lavorative presenti in azienda. La conseguenza del mancato rispetto di tale obbligo è assai rilevante in quanto, l'adempimento degli obblighi procedurali posti a carico del datore di lavoro, ed in particolare di quello relativo alla comunicazione delle modalità di applicazione dei criteri di scelta, è finalizzato ad una tutela dei diritti del singolo lavoratore, esposto alla perdita del posto di lavoro ed al quale deve essere consentito di verificare le ragioni che hanno giustificato il suo licenziamento.

In proposito particolarmente chiara risulta una pronuncia della Corte di Appello di Roma secondo cui *"il datore di lavoro deve provvedere a specificare nella comunicazione ex art. 4, comma 9, l. n. 223 del 1991 le sue modalità applicative, in modo che essa raggiunga quel livello di adeguatezza sufficiente a porre in grado il*

42

lavoratore, di percepire – al momento e sulla base della medesima comunicazione e non già alla stregua di accertamenti da compiersi ex post – perché lui, e non altri dipendenti, sia stato destinatario del collocamento in mobilità e del licenziamento collettivo e, quindi, di poter eventualmente contestare l'illegittimità della misura espulsiva". (Corte app. Roma 12/3/2013). La mancata od inesatta esecuzione di tale adempimento determina l'inefficacia del licenziamento stesso, con conseguente diritto del lavoratore alla reintegrazione in servizio.

In tal senso la giurisprudenza della Suprema ha confermato che "la violazione del disposto del 9° comma dell'art. 4 L. 223/91, che impone la comunicazione agli uffici competenti ed alle organizzazioni sindacali delle specifiche modalità di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, comporta, ai sensi dell'art. 5, 3° comma, stessa legge, l'inefficacia dei licenziamenti irrogati (Cass. S.U. 11/5/00 n. 302), .

Nel caso di specie tale obbligo indicazione dei criteri di scelta non è stato adempiuto dalla società convenuta, infatti, nella comunicazione del 1.12.2014 (documento 5 parte resistente) il datore di lavoro si limita ad indicare l'elenco dei lavoratori per i quali è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro senza, tuttavia, indicare i criteri di scelta e soprattutto indicare quale valore attribuire ai diversi criteri in concorso fra loro al fine di attribuire un punteggio per ogni lavoratore e stilare una graduatoria da prendere in considerazione per individuare i lavoratori considerati in eccedenza.

La comunicazione, infatti, deve essere tale da dare conto in concreto delle modalità con le quali sono stati applicati criteri, cosa che non può assolutamente evincersi dalla comunicazione del 1.12.2014.

In proposito la Corte di Appello di Milano ha infatti chiarito che La corretta ottemperanza al disposto di cui al nono comma dell'art. 4, l. n. 223/91, che impone la comunicazione agli uffici competenti e alle organizzazioni sindacali delle specifiche modalità di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare nell'ambito di una procedura di mobilità, comporta che la suddetta comunicazione, se non deve necessariamente risolversi in una graduatoria tra i dipendenti, deve però essere in concreto idonea a dar conto delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri selettivi. La violazione di tale prescrizione

1/2

normativa comporta, ai sensi dell'art. 5, 3° comma, della stessa l. n. 223/91, l'inefficacia dei licenziamenti intimati (Corte Appello Milano 12/4/01, pres. e est. Ruiz, in Orient. giur. lav. 2001, pag. 130).

In particolare nel caso del signor Spanò vi è solo l'indicazione del nominativo nell'elenco del personale e non è dato capire né se sia stato scelto in base al criterio sub.a) e perché fra le 9 posizioni di lucidatore presenti in azienda, la scelta sia ricaduta proprio su di lui.

Dalla documentazione in atti, infatti risulta che il ricorrente è lucidatore AS2 e non è stato specificato per quale ragione sia stato scelto proprio il sig. lasciando in servizio altri colleghi lucidatori.

Nel caso esaminato non è possibile nemmeno comprendere quali siano i criteri di scelta applicati al caso concreto.

Il licenziamento intimato al ricorrente va, pertanto, annullato violando l'articolo 4, comma 9 legge 223 del 1991 e per violazione dell'articolo 5 comma 1 legge 223 del 1991, con conseguente applicazione, in forza di quanto stabilito dal terzo comma della medesima disposizione, del regime sanzionatorio di cui al quarto comma dell'art. 18 L. 300/1970, disposizione che prevede la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione con il tetto delle dodici mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo periodo.

La retribuzione globale di fatto è di 2.771,25 come indicato dalla società resistente secondo il prospetto riportato a pagina 5 e 6 della memoria, non contestato.

Le spese si regolano secondo soccombenza e si liquidano come da dispositivo secondo i parametri di cui al DM 55/2014

PQM

Il Tribunale di Monza, in funzione di giudice del lavoro, ogni diversa istanza, domanda ed eccezione assorbita o disattesa, così provvede:

1.- accertata la violazione dell'articolo 4, comma 2-3 e terzo e comma 9 legge 223 del 1991 e dell'articolo 5 comma 1 legge 223 del 1991 5, dichiara illegittimo e, conseguentemente, annulla il licenziamento comunicato al ricorrente C.

in data 25 novembre 2014;

- 2.- condanna la resistente a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro ed a risarcirgli il danno in misura pari alla retribuzione globale di fatto (calcolata sulla base del tallone mensile di euro 2.771,25) maturata dalla data di licenziamento ad oggi e di quella successiva maturanda sino all'effettiva reintegrazione in servizio del ricorrente con la rivalutazione monetaria e gli interessi legali, dalle scadenze dei rispettivi pagamenti al saldo ed oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo;
- 3.- condanna la resistente a rifondere al ricorrente le spese processuali, liquidate nella somma di complessivi euro 3.500,00, oltre rimborso forfettario spese CPA e IVA.

Dichiara l'ordinanza immediatamente esecutiva.

Si comunichi.

Monza, 23 aprile 2015

IL CANCELLIERE
Dr.ssa Giulia Mascia

Il giudice
Francesca Capelli

TRIBUNALE DI MONZA

Depositato in cancelleria

oggi 23 APR. 2015



IL CANCELLIERE
Dr.ssa Giulia Mascia