



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

CORTE DI APPELLO DI CALTANISSETTA
SEZIONE DEL LAVORO

La Corte di Appello di Caltanissetta, sezione lavoro, composta dai signori:

Dott. Michele Perriera Presidente
Dott. Cesare Zucchetto Consigliere
Dott. Andrea Salvatore Catalano Consigliere relatore
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n.777/2010 R.G., avente per oggetto:
appello avverso sentenza del Tribunale di Gela, promossa

DA

SICILSALDO s.r.l., in persona del suo legale rappresentante
pro tempore sig. Brunetti Emilio Antonio, elettivamente
domiciliata in Caltanissetta, presso lo studio dell'Avv. Massimo
Dell'Utri, rappresentata e difesa dall'Avv. Gaetano D'Arma,
giusta procura a margine dell'atto di appello.

Appellante

CONTRO

N. 298/15 Reg. Sent.
N. 777/10 Reg. Gen.
N. 827/10 Cons. Rel.
N. 1867/15 Cron.
Oggetto: ILLEGITIMITA'
DEL LICenziAMENTO
ACCETTATO



DABBENE Fausto, nato a Gela il 31.12.1967 e **DE SIMONE Luigi**, nato a Gela il 17.09.1967, rappresentata e difesa, giusta procura a margine del ricorso introduttivo del giudizio, dall'Avv. Giovanni Giovanelli unitamente e disgiuntamente all'Avv. Calogero Giardina, con domicilio eletto in Caltanissetta presso lo studio dell'Avv. Carlo Alessi

Appellati

Conclusioni delle parti:

Per la società appellante: *"In totale riforma della sentenza impugnata, respingere il proposto ricorso; in via istruttoria ammettere CTU tecnica e prova per testi come articolata in appello, con vittoria di spese del doppio grado del giudizio".*

Per gli appellati: *"Dichiarare inammissibile e comunque rigettare l'appello, confermando la sentenza di primo grado. Con vittoria di spese, diritti ed onorari."*

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso notificato il 9.12.2009 gli odierni appellati, unitamente ai colleghi Ascia Crocifisso, D'Aleo Antonio, Fichera Sergio, La Cognata Gianluca, La Cognata Stefano, D'Aleo Salvatore Francesco e Giardina Orazio, adivano il Giudice del Lavoro del Tribunale di Gela e chiedevano, previa declaratoria dell'inefficacia ed illegittimità del licenziamento di carattere collettivo per riduzione di personale loro intimato da Sicilsaldo s.r.l, la reintegra nel posto di lavoro, oltre al risarcimento del danno subito.



Allegavano di essere stati licenziati in data 13.11.2008 con effetto dal 3.01.2009 per riduzione di personale all'esito della procedura ex art.4 e 24 della legge 223/1991 e lamentavano:

- la violazione dell'art.4, comma 3, della legge 223/1991 (comunicazione carente, lacunosa ed insufficiente), rilevando che Sicilsaldo, che aveva l'onere di allegare i profili professionali del personale impiegato accanto a quelli del personale eccedente, si era limitata ad indicare genericamente 127 operai e 27 impiegati ed aveva così impedito il raffronto con i 6 operai qualificati, i 3 operai specializzati ed i 3 operai generici;
- il mancato corretto adempimento dell'onere di comunicazione finale imposto dall'art.4, comma 9, della legge 223/1991;
- che l'eccedenza lamentata, quand'anche sussistente, era già venuta meno alla data dell'intimato recesso, essendovi a quella data solo 61 operai in forza;
- che mancava il nesso causale, stante l'insussistenza delle ragioni poste dalla Sicilsaldo a base del licenziamento collettivo. Instauratosi il contraddittorio, Sicilsaldo s.r.l. rilevava l'infondatezza del ricorso e ne chiedeva il rigetto.

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Gela, con sentenza del 4/9 novembre 2010 accoglieva il ricorso, accertando l'illegittimità dei licenziamenti e condannando la società convenuta alla reintegra dei ricorrenti nei posti di lavoro e al risarcimento agli stessi in misura pari alla retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra, nonché al versamento dei contributi ed al pagamento delle spese processuali.

Riteneva, in sintesi, il primo giudice che la comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo era stata



lacunosa ed insufficiente; che non era stata neppure rispettata la procedura quanto alla comunicazione dei criteri di scelta; che non era dedotta e/o provata l'autonomia effettiva del preteso ramo aziendale; che l'impresa non aveva neppure enunciato quali fossero i criteri di scelta nella comunicazione (mancato raffronto fra carpenteria metallica e complesso aziendale); che mancava la prova, da parte della società, del nesso causale.

Avverso detta sentenza proponeva appello la Sicilsaldo srl per i motivi che saranno appresso esaminati.

Ripristinatosi il contraddittorio, i lavoratori appellati chiedevano il rigetto del gravame.

Nelle note difensive depositate il 4.01.2012 Sicilsaldo s.p.a. rappresentava di avere dato esecuzione alla sentenza appellata, ma di avere con nota del 12.01.2011 intimato nuovo licenziamento ai lavoratori appellati a seguito della loro mancata presentazione sul posto di lavoro.

All'udienza del 28.11.2012 la Corte pronunciava sentenza parziale nei confronti degli appellati Ascia Crocifisso, Giardino Orazio, D'Aleo Antonio, Fichera Sergio, La Cognata Gianluca, La Cognata Stefano e D'Aleo Salvatore Francesco, con la quale dichiarava cessata la materia del contendere per intervenuto accordo transattivo tra la Sicilsaldo srl ed i suddetti lavoratori.

Rimetteva la causa sul ruolo per la prosecuzione del giudizio relativamente alla posizione di De Simone Luigi e Dabbene Fausto.

Dopo il deposito di note difensive autorizzate, all'udienza del 23 settembre 2015 la causa è stata decisa come da dispositivo, ritualmente letto.

MOTIVI DELLA DECISIONE.



L'appello della Sicilsaldo si articola in sette punti che vanno esaminati nell'ordine in cui sono stati proposti.

Con il **primo motivo** di appello la società appellante lamenta l'erronea mancata ammissione dei mezzi di prova articolati in primo grado (CTU tecnica e prova per testi su 12 capitolati di prova).

La censura non è fondata, atteso che si chiede di esperire i mezzi istruttori su circostanze del tutto prive di rilievo ai fini del decidere (l'andamento dei singoli cantieri; le vicende inerenti i settori produttivi della Sicilsaldo; le vicende relative alla CIG dei lavoratori etc.), in quanto attinenti alla dedotta sussistenza dei presupposti legittimanti il licenziamento collettivo, come se il primo giudice avesse fondato la propria motivazione sull'insussistenza degli specifici motivi della riduzione del personale.

Viceversa il Tribunale di Gela, consapevole della insindacabilità, ai sensi dell'art.41 della Costituzione, della scelta imprenditoriale di riduzione dell'organico, non ha effettuato alcuna indagine sulla presenza di effettive esigenze di riduzione del personale, ma ha basato la propria decisione unicamente sul riscontro della correttezza formale della procedura di mobilità ai sensi della legge 23 luglio 1991 n.223.

Con il **secondo motivo** di gravame la società appellante censura la sentenza impugnata, rilevando che il primo giudice erroneamente non avrebbe dichiarato l'inammissibilità della domanda proposta dagli appellati a fronte della erogazione nei loro confronti dell'indennità di mobilità.

Ad avviso della Sicilsaldo srl dovrebbe applicarsi al caso in esame, in via analogica, quanto stabilito dalla Corte di



Cassazione (sentenza n.20358/2010) per i dipendenti delle aziende di credito interessati a processi di ristrutturazione o a situazioni di crisi, i quali, al fine di usufruire degli assegni straordinari per il sostegno al reddito di cui al DM 158/2000, devono rinunciare all'indennità di preavviso e, così facendo, accettano l'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e decadono quindi dalla possibilità di impugnare successivamente il recesso.

La doglianza non può essere accolta, trattandosi di un caso del tutto diverso ed essendo anzi il trattamento di mobilità espressamente riconosciuto dal legislatore ai lavoratori il cui rapporto di lavoro è cessato per effetto di licenziamento collettivo (art.24 della legge 223/1991).

Con il **terzo e quarto motivo** di appello la società appellante rileva l'errata censura da parte del Tribunale di Gela del contenuto e della forma della comunicazione d'avvio della procedura e ribadisce la pretesa corretta applicazione della procedura di licenziamento collettivo.

In sostanza la Sicilsaldo srl afferma, per quanto qui interessa, di avere compiutamente precisato nella comunicazione di avvio che la procedura di mobilità riguardava il settore della carpenteria metallica, interessato da una profonda crisi aziendale dovuta a mancanza di commesse, e che nessun raffronto con altri dipendenti addetti al settore prevalente della costruzione di manufatti andava fatto dal momento che si era proceduto alla completa chiusura del reparto di carpenteria metallica.

Su quest'ultimo punto, ossia sulla riscontrata violazione dei criteri di scelta, la società appellante richiama giurisprudenza secondo la quale quando il progetto di ristrutturazione si riferisca



in modo esclusivo ad un settore dell'azienda non è necessaria la comparazione tra tutti i dipendenti dell'intero complesso aziendale.

Le censure non possono essere condivise.

Al riguardo giova richiamare la normativa di riferimento, così come interpretata dalla ormai consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione (vedasi Cass. 203/2015 e 4678/2015 tra le ultime).

La L. n. 223 del 1991, art. 5, nell'indicazione dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero, costituisce specificazione, sotto questo profilo, della comunicazione preventiva dell'impresa per l'avvio della procedura di licenziamento collettivo prevista dall'art. 4, comma 3, L. cit. (in più specifico riferimento al "numero... collocazione aziendale e... profili professionali del personale eccedente").

Nel suo primo comma, esso stabilisce pertanto:

"L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art. 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".

Occorre allora ribadire come, nella comunicazione preventiva con cui da inizio ad una procedura di licenziamento collettivo, il datore di lavoro debba compiutamente e correttamente adempiere l'obbligo di fornire le informazioni specificate dalla L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 3, così da consentire all'interlocutore sindacale di esercitare in maniera trasparente e



consapevole un effettivo controllo sulla programmata riduzione di personale, valutando anche la possibilità di misure alternative al programma di esubero: con la conseguenza, qualora le informazioni siano inadeguate al punto da condizionare la conclusione dell'accordo tra impresa e organizzazioni sindacali secondo le previsioni del medesimo art. 4, dell'inefficacia dei licenziamenti per irregolarità della procedura, a norma dell'art. 4, comma 12 (Cass. 11 aprile 2003, n. 5770).

La procedura disciplinata dalla L. n. 223 del 1991, art. 4, è, infatti, volta sia a consentire una proficua partecipazione alla gestione della crisi da parte del sindacato, sia a rendere trasparente il processo decisionale datoriale, in funzione della tutela dell'interesse del lavoratore destinato potenzialmente ad essere estromesso dall'azienda: con la conseguenza, nel caso di mancata indicazione nella comunicazione di avvio della procedura di tutti gli elementi previsti dal citato art. 4, dell'insanabile inefficacia dei successivi licenziamenti intimati ai lavoratori, legittimati a denunciarne l'incompletezza e il conseguente vizio del licenziamento (Cass. 2 marzo 2009, n. 5034; Cass. 11 luglio 2007, n. 15479).

Ed ancora, la Suprema Corte ha sottolineato la necessità della conformazione della comunicazione ai requisiti prescritti dalla L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 3, per consentire alle organizzazioni sindacali di verificare il nesso tra le ragioni che determinano l'esubero di personale e le unità che, in concreto, l'azienda intende espellere, di talché sia possibile evidenziare la connessione tra le enunciate esigenze aziendali e l'individuazione del personale da licenziare e sia consentito all'interlocutore sindacale di esercitare in maniera trasparente e



consapevole un effettivo controllo sulla programmata riduzione di personale, valutando anche la possibilità di misure alternative al programma di esubero (Cass. 12 novembre 2013, n. 25394; Cass. 16 gennaio 2013, n. 880; Cass. 28 ottobre 2009, n. 22825).

È bene poi ribadire come non si tratti, come anche affermato dal Tribunale di Gela nella sentenza appellata, di esercitare un controllo sulla legittima scelta imprenditoriale di dar luogo ad una procedura di licenziamento collettivo, assolutamente coerente con il principio di libertà dell'iniziativa economica privata (art. 41 Cost.) e pertanto insindacabile in sede giudiziale, quanto piuttosto di verificare il rispetto della specificità degli oneri di comunicazione in sede di apertura e chiusura della procedura di mobilità, previsti dalla L. n. 223 del 1991, art. 4, commi 3 e 9, (Cass. 28 ottobre 2009, n. 22825).

Ed allora, occorre muovere da una corretta puntualizzazione della rilevanza, ai fini in esame, di quelle "esigenze tecnico-produttive e organizzative", che l'art. 5, primo comma cit. menziona ben due volte: una prima, in riferimento al "complesso aziendale" ed una seconda, come criterio di scelta del lavoratore concorrente con quelli di "carichi di famiglia" e di "anzianità".

Tale duplicità si spiega in virtù della determinazione, nella prima parte, dell'ambito di selezione del personale eccedente e dell'individuazione, nella seconda, come detto in concorso con gli altri criteri, del singolo lavoratore da licenziare.

Sicché, risulta arbitraria e quindi illegittima ogni decisione unilaterale del datore diretta a limitare l'ambito di selezione ad un singolo settore o ad un reparto, se ciò non sia strettamente giustificato dalle ragioni che hanno condotto alla scelta di riduzione del personale.



La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri dei lavoratori da porre in mobilità è dunque consentita solo in dipendenza dalle ragioni produttive ed organizzative, che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 3, quando gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito, conducano coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta.

E così, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico - produttive, nell'ambito della singola unità produttiva ovvero del settore interessato alla ristrutturazione, in quanto ciò non è il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma è obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale (Cass. 19 maggio 2005, n. 10590).

Occorre pertanto che l'imprenditore provveda ad una specifica illustrazione e chiara spiegazione dei motivi della chiusura di una determinata unità produttiva o della soppressione di una posizione lavorativa per esigenze tecnico-produttive e organizzative ad essa proprie, così da consentire quel proficuo coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali e loro controllo nell'ambito della formazione del processo decisionale,



in funzione concertativa, non certo sostitutiva della scelta datoriale.

Ciò che la normativa in esame preserva è allora la finalità autenticamente informativa della comunicazione prevista dall'art. 4, comma 3, L. cit., per la corretta selezione del personale eccedente e la scelta, nel rispetto dei criteri convenzionali o legali, dei singoli lavoratori da licenziare; e il giudice è chiamato, senza indebite interferenze sul merito delle scelte imprenditoriali ma senza neppure venir meno ai propri compiti di controllo, a presidiare tale ratio di garanzia dell'equilibrio tra gli interessi del datore di lavoro alla riorganizzazione della propria impresa e del singolo lavoratore alla conservazione del proprio posto di lavoro.

Nel caso di specie, con la nota del 24 settembre 2008, Sicilsaldo s.r.l. ha comunicato alle rappresentanze sindacali costituite su base aziendale la propria intenzione di procedere a licenziamenti per riduzione di personale dei suoi addetti nel settore della carpenteria metallica, che è *"interessata da una profonda crisi aziendale dovuta a mancanza di commesse e registra una consistente eccedenza di personale"*.

Anche nella comunicazione ai sensi dell'art.4, comma 9, della legge 223/1991 Sicilsaldo srl, dopo aver dato atto del mancato accordo con le organizzazioni sindacali, ha precisato che i dipendenti sono stati individuati secondo il criterio delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative derivanti dalla completa chiusura del reparto della carpenteria metallica.

Ebbene, come correttamente riscontrato dal primo giudice, manca nella comunicazione di avvio della procedura resa ai sensi dell'art.4, comma 3, della legge 223/1991, l'indicazione sia delle



ragioni che hanno limitato i licenziamenti ai dipendenti del settore della carpenteria metallica, sia delle ragioni per cui non si è potuto ovviare ad alcuni licenziamenti con il trasferimento ad altri settori dell'azienda, in modo da consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti.

Volendo limitare l'intenzione di licenziamento collettivo per riduzione di personale ad una sola unità produttiva (settore della carpenteria metallica), il datore di lavoro avrebbe dovuto, infatti, dare atto - al fine di consentire il coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali - della sussistenza di ragioni di crisi riguardanti in via esclusiva al settore prescelto e non anche, quindi, gli altri settori produttivi aziendali; avrebbe dovuto spiegare le ragioni dell'autonomia del settore della carpenteria metallica rispetto al resto del complesso aziendale ed infine avrebbe dovuto dare atto del perché i lavoratori addetti al settore carpenteria non potevano essere assorbiti negli altri settori dell'azienda.

Ma vi è di più.

E' pacifico tra le parti che i lavoratori licenziati, addetti al settore della carpenteria metallica, sono stati utilizzati, prima del loro licenziamento, in altro settore dell'azienda (vedasi verbale congiunto della procedura del 6.10.2008, laddove il legale rappresentante della Sicilsaldo afferma che tali lavoratori sono stati utilizzati "nel settore prevalente dell'azienda che è la costruzione dei metanodotti".)

Orbene, è oramai acquisito alla giurisprudenza della Corte di Cassazione il principio secondo il quale, ai fini della corretta applicazione del criterio delle esigenze tecnico- produttive



dell'azienda, previsto dalla L. n. 223 del 1991, art. 5, per l'individuazione dei lavoratori da licenziare, la comparazione delle diverse posizioni dei lavoratori deve essere effettuata nel rispetto del principio di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., e il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto se detti lavoratori sono idonei - per pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti con la conseguenza che non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perché impiegati nel reparto operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative (vedasi Cass. 13783/2006, 22824/2009, 22825/2009, 9711/2011).

Dunque, come pure già ritenuto dal primo giudice, anche sotto il profilo dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, deve ritenersi la violazione dell'art.4, commi 3 e 9, della legge 223/1991.

Per le esposte ragioni i motivi di esame vanno rigettati.

Passando all'esame del **quinto e del sesto motivo** di appello, con i quali la società appellante propone, rispettivamente, alcune critiche ai rilievi dei lavoratori contenuti nei loro atti difensivi e la descrizione della situazione economica dell'impresa, si osserva che trattasi di censure che non hanno alcun collegamento con la parte motiva dell'impugnata sentenza e che, per tale ragione, sono da ritenere inammissibili.

Infine, è da ritenere infondato anche **l'ultimo motivo di appello**, con il quale la società appellante sostiene che sarebbe



inammissibile la disposta reintegra sul posto di lavoro, senza tuttavia spiegare le ragioni di tale assunto, essendo viceversa espressamente previsto dal legislatore l'applicazione alla fattispecie dell'art.18 della legge 300/1970 (vedasi art.5, comma 3, della legge 223/1991).

In conclusione, l'appello proposto va rigettato e la sentenza impugnata deve essere interamente confermata.

Le spese del presente grado del giudizio, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P. Q. M.

disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, così provvede:

- rigetta l'appello proposto dalla Sicilsaldo srl avverso la sentenza del Tribunale di Gela del 4/9 novembre 2010;
- condanna la società appellante al pagamento, in favore degli appellati, delle spese del presente grado del giudizio, che liquida in complessivi €2500,00, oltre accessori di legge, , con distrazione in favore degli Avv.ti Giovanni Giovannelli e Calogero Giardina.

Caltanissetta, 23 settembre 2015

IL CONSIGLIERE REL. EST.

Asu Salvatore Costanzo

IL PRESIDENTE

[Handwritten signature]

