



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Composta da:

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| Dott. ssa Maria Gabriella MARIANI | PRESIDENTE Rel. |
| Dott. Piero ROCCHETTI | CONSIGLIERE |
| Dott. ssa Patrizia VISAGGI | CONSIGLIERE |

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nelle cause di lavoro iscritte ai nn.ri - -

- e R.G.L. riunite alla causa n.

promosse da:

S.p.A., in persona del Direttore del Personale e
 Procuratore sig. con sede in Cuneo,
 elettivamente domiciliata in Torino via Cavalli n. 12 presso
 l'avv. Valeriano Ferrari che la difende e rappresenta in forza di
 mandato allegato al ricorso in appello.

RECLAMANTE

CONTRO

| | |
|---|--|
| c.f. , | residente in |
| Cuneo, c.f. , | residente in Robilante (CN), , c.f. |



residente in Beinette (CN),
c.f. residente in Beinette (CN),
c.f. residente
in Bernezzo, c.f. ,
residente in Borgo San Dalmazzo (CN), tutti elettivamente
domiciliati in Torino via Michele Schina n. 15 presso lo studio
degli avv.ti Elena Poli e Silvia Ingegneri che li rappresentano e
difendono unitamente e disgiuntamente per procure allegate alle
memorie di costituzione in appello inviate in via telematica.

RECLAMATI

Oggetto: Reclamo ex art. 1 comma 58 L. 92/2012

CONCLUSIONI

Per il reclamante:

come da ricorsi depositati in data 18.10.2016

Per i reclamati:

come da memorie difensive depositate in via telematica in data
30.12.2016

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con separati ricorsi ex art. 1 co. 48 legge 92/2012

e convenivano in giudizio, avanti al
Tribunale di Cuneo in funzione di Giudice del lavoro, la società
S.p.A. chiedendo dichiararsi l'inefficacia e/o
l'illegittimità e/o la nullità, ovvero annullarsi i licenziamenti loro
intimati nell'ambito di una procedura di riduzione del personale
ai sensi degli artt. 4 e 24 L. 23.7.1991 n. 223 e,



conseguentemente, condannare la convenuta, ai sensi dell'art. 18 comma 4 L. 300/70, a reintegrarli nel posto di lavoro, oltre al pagamento in loro favore, a titolo di indennità risarcitoria, di una somma corrispondente alle retribuzioni globali di fatto maturate dalla data di cessazione del rapporto alla reintegrazione, nella misura rispettivamente indicata, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, con rivalutazione monetaria e interessi dalle scadenze al saldo.

In via subordinata, i ricorrenti chiedevano dichiararsi l'inefficacia e/o l'illegittimità e/o la nullità, ovvero annullarsi i licenziamenti loro intimati e conseguentemente, ai sensi dell'art. 18, comma 5, L. 300/1970, condannare la convenuta al pagamento in loro favore di una somma, a titolo di indennità risarcitoria, corrispondente a ventiquattro mensilità di retribuzione globale di fatto, o, subordinatamente, al numero di mensilità ritenuto più giusto ed equo, fermo restando il minimo di dodici mensilità, oltre interessi e rivalutazione.

Resisteva la società convenuta, nel costituirsi nella fase sommaria dei giudizi, chiedendo la reiezione dei ricorsi.

Il Tribunale, senza procedere ad attività istruttoria, pronunciava ordinanze nn. 873-874-875-876/2016 in data 21.4.2016, n. 958/2016 in data 3.5.2016 e n. 1086/2016 in data 17.5. 2016, con le quali, in accoglimento dei ricorsi, disponeva l'annullamento dei licenziamenti con la condanna della società alle reintegrazioni dei ricorrenti nel proprio posto di



lavoro, oltre al pagamento dell'indennità risarcitoria ex art. 18, 4°
co., legge 92/2012 commisurata a dodici mensilità della
retribuzione globale di fatto, rispettivamente indicata in euro
lordi mensili 2.290,46 a favore di _____, euro 2.391,64 a
favore di _____ euro 1.812,06 a favore di _____
_____, euro 2.067,94 a favore di _____ euro 1.994,34 a
favore di _____ ed euro 1.994,79 a favore di _____.

_____, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, nonché al
versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal giorno
del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione,
maggiorati degli interessi nella misura legale. Condannava parte
convenuta a rimborsare le spese processuali ai ricorrenti.

Con ricorsi ex art. 1, co. 51, L. 92/2012, ritualmente notificati,
_____ S.p.A. proponeva opposizione avverso le ordinanze rese
dal Tribunale di Cuneo chiedendone l'annullamento o la revoca e
riproponendo nel merito le domande già formulate con le
memorie di costituzione nella precedente fase di giudizio.

All'udienza del 21 settembre 2016, esperito inutilmente il
tentativo di conciliazione, le cause venivano decise con sentenze
(nn. da 177/2016 a 182/2016) con cui il Giudice confermava
integralmente le ordinanze rese al termine della fase sommaria
del giudizio, ponendo a carico di _____ S.p.A. le spese di lite.

Avverso tali sentenze rese dal Tribunale di Cuneo pubblicate il
26 settembre 2016, _____ S.p.A. proponeva reclamo ex art. 1
comma 58 L. 92/2012 richiedendone la riforma.

Resistevano i reclamati, nel costituirsi a loro volta nel presente



grado di giudizio, chiedendo la reiezione del gravame e la conferma delle impugnate sentenze.

All'udienza dell'11 gennaio 2017, disposta la riunione dei procedimenti per connessione, all'esito della discussione, il Collegio si è riservato sulla decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il Tribunale ha respinto l'opposizione proposta dalla società sulla base delle seguenti argomentazioni:

In punto di fatto, dai documenti versati in atti emergono le seguenti circostanze che, peraltro, non appaiono contestate sicché devono ritenersi pacifiche.

Il 28 aprile 2015 la S.p.A. comunicava alla Regione Piemonte e alle Organizzazioni sindacali di categoria l'intenzione di avviare una procedura di riduzione del personale, ai sensi degli artt. 4 e 24 l. 23 luglio 1991, n. 223 recante "Norme in materia di Cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro", che avrebbe condotto alla risoluzione del rapporto di lavoro con settantadue dei cinquecentosessantanove dipendenti. La procedura di licenziamento collettivo, stando alla motivazione di cui alla comunicazione menzionata, prevista dall'art. 4 comma 2 ss. l. 223/1991 cit., si sarebbe giustificata a fronte dell'insopprimibile restrizione della domanda che aveva colpito il settore della produzione del vetro e, conseguentemente, della produzione di macchine per la lavorazione e il taglio del vetro, core business dell'azienda. Alle medesime circostanze era ricondotta l'impossibilità di adottare misure diverse dal licenziamento che consentissero di porre rimedio alla situazione di eccedenza.

Decorsi inutilmente i quarantacinque giorni di cui al comma 6 dell'art. 4 l. 223/1991 cit., la procedura si concludeva in sede amministrativa il 21 luglio



2015 con un verbale di mancato accordo.

Con raccomandate, rispettivamente del 28 agosto 2015 per _____ ,
e del 30 settembre 2015 per _____

S.p.A. comunicava ai propri dipendenti il licenziamento.

L'atto si sarebbe giustificato, stando alle motivazioni addotte nelle relative missive, a fronte del richiamo alle ragioni che avevano indotto l'avvio della procedura di licenziamento collettivo e dell'attuazione dei criteri di legge di cui all'art. 5 comma 1 l. 223/1991 cit. In particolare, negli atti di licenziamento era apposta la seguente formula: «in attuazione dei criteri normativamente previsti ed a Lei sicuramente ben noti (anzianità, carichi di famiglia, esigenze tecnico/organizzative, purché oggettivamente confortate e non rimesse a mero soggettivismo), Lei risulta ricompreso nel novero dei nostri collaboratori nei cui confronti può essere legittimamente deliberata la cessazione del rapporto di lavoro».

Con missive in data 4 settembre 2015 riferite ai licenziamenti intimati a _____ e _____ la società _____ inviava alle Organizzazioni sindacali la comunicazione prevista dall'art. 4 comma 9 l. 223/1991. La comunicazione si rivelava erronea in quanto faceva riferimento a circostanze inesistenti, tant'è che dell'errore materiale il datore di lavoro dava atto il successivo 14 settembre allorché provvedeva ad inoltrare nuova comunicazione.

Nelle medesime il datore di lavoro si limitava ad affermare che i licenziamenti erano avvenuti «a seguito di conclusioni di procedura di mobilità, nella coordinata applicazione dei criteri previsti normativamente per la individuazione dei lavoratori collocabili in mobilità».

Di analogo tenore erano le comunicazioni in data 6 ottobre 2015 riferite ai licenziamenti intimati ai lavoratori _____

Il Tribunale dava infine atto che la società _____ S.p.A. al luglio 2015 annoverava cinquecentosessantanove dipendenti di cui ventisei lavoratori assunti a fronte degli obblighi di cui alla l. 68/1999 recante "Norme per il



diritto al lavoro dei disabili”, categoria alla quale appartenevano
e che, con il loro licenziamento, si sarebbe
ulteriormente ridotta.

In diritto, il Tribunale rilevava che il profilo di illegittimità dei licenziamenti ritenuto sussistente e dirimente consisteva nella mancanza non tanto dell’indicazione dei criteri astrattamente osservati - ché a fronte della mancanza di qualsivoglia accordo i criteri non potevano che essere quelli legali indicati all’art. 5 l. 223/1991 - bensì della puntuale indicazione delle modalità con le quali erano stati applicati i criteri di scelta di cui all’art. 5 comma 1, circostanza che l’attuale opponente non aveva contestato sicché, oltre che provata sulla scorta degli atti di causa, appariva pacifica.

Richiamando le argomentazioni svolte nelle ordinanze emesse in esito al procedimento sommario ex art. 1, co. 48 e ss., l. n. 92/2012, il Tribunale rilevava in particolare quanto segue.

Pare allora non possa dubitarsi che le comunicazioni alle OO.SS. si pongano in contrasto con l’art. 4 comma 9 l. 223/1991 cit., in quanto non può ritenersi assolto l’onere della puntuale indicazione delle modalità di applicazione dei criteri di scelta nel mero richiamo ad una “coordinata applicazione dei criteri previsti normativamente”, senza null’altro aggiungere.

Ciò che infatti la norma richiede è l’esposizione delle concrete modalità di applicazione dei criteri di scelta adottati in modo tale da permettere alle organizzazioni sindacali e al lavoratore di comprendere per quali ragioni sia stato licenziato in luogo di altri colleghi, permettendo così l’eventuale reazione al licenziamento reputato illegittimo. Del resto, la particolare importanza che riveste l’onere di rendere idonea l’indicazione delle concrete modalità di attuazione dei criteri di scelta ad effettuare il controllo sulle medesime emerge sol che si noti che l’atto di licenziamento incardinato in una procedura collettiva ben può essere privo di motivazione proprio a fronte del fatto che la funzione che quest’ultima è fisiologicamente deputata



a svolgere è affidata, in questo contesto, alla particolare procedimentalizzazione dell'iter di licenziamento e agli analitici obblighi informativi, tra cui certamente spicca quello di cui al comma 9 dell'art. 4 l. 223/1991 cit.

Tant'è che non v'è dubbio che tale onere incomba anche qualora, evidentemente in sede di negoziazione, si sia individuato un unico criterio di scelta, di tal ch , anche se in tal caso l'onere motivazionale senza dubbio si "alleggerirebbe", nondimeno residuerebbe l'onere di indicare la concreta attuazione di quel unico criterio di scelta, esplicitando come esso abbia operato comportando la scelta di un lavoratore anzich  di un altro.

A tal proposito, giova allora evidenziare che anche laddove si fosse data prevalenza al criterio delle ragioni tecnico-produttive, residuerebbe comunque l'onere di indicare perch  l'attuazione di tale unico criterio ha condotto alla scelta del ricorrente, cos  da poter accertare che sotto l'egida di tale fine non vengano a celarsi profili di illegittima soggettivizzazione della scelta; laddove certamente tale sarebbe quella che comprenda ragioni fisiologicamente estranee alle cause che connotano la nozione di licenziamento collettivo. In ogni caso, non appare superfluo notare come sostenere che le ragioni tecnico-organizzative possono assumere un ruolo di rilievo sia compatibile con la prescritta attuazione in via concorrente fra i tre diversi criteri solo ove il prevalere delle ragioni aziendali sia comunque frutto del prescritto bilanciamento.

Non v'  chi non veda, allora, come nel caso di specie sia impossibile comprendere le concrete modalit  di attuazione dei criteri di legge e, pertanto, le ragioni che hanno condotto alla scelta dei lavoratori ricorrenti in luogo di un loro collega. Sicch  deve ritenersi che il loro licenziamento sia stato intimato in violazione dei criteri di scelta normativamente predeterminati e sia privo di motivazione, cio  che, oltre all'espresso richiamo operato dal comma 3 dell'art. 5 l. 223/1991 a fronte della violazione dei criteri di scelta, coerentemente spiega l'applicazione dell'art.



18 comma 4 St. Lav., norma cui normalmente si riconduce l'ipotesi del licenziamento individuale del tutto privo di motivazione; ove appare superfluo sottolineare che a tale onere il datore di lavoro non possa assolvere ex post, in sede processuale.

Infatti, secondo condivisibile giurisprudenza di legittimità, grava sul datore di lavoro l'onere di allegazione dei criteri di scelta e la prova della loro piena applicazione nei confronti dei lavoratori licenziati (quindi con indicazione, in relazione a ciascuno di questi ultimi, dello stato familiare, dell'anzianità e delle mansioni), mentre incombe al lavoratore dimostrare l'illegittimità della scelta, con indicazione dei lavoratori in relazione ai quali la stessa sarebbe stata falsamente o illegittimamente realizzata, con la conseguenza che, ove il datore di lavoro si sia limitato a comunicare dei criteri assolutamente vaghi, inidonei a consentire al lavoratore di contestare le scelte operate e di comparare la propria posizione con quella degli altri dipendenti che hanno conservato il posto di lavoro, nessun onere è ravvisabile in capo al lavoratore (v. Cass. 23.12.2009 n. 27165). D'altro canto, è stato condivisibilmente osservato che laddove si facesse applicazione della tutela indennitaria, e quindi l'assoluta indicazione delle modalità di attuazione dei criteri fosse relegata nel novero delle violazioni formali, si verrebbe a sanzionare in modo maggiormente gravoso il datore di lavoro che pur avendo indicato in modo trasparente i criteri seguiti e le relative modalità di attuazione abbia tuttavia errato nella loro concreta applicazione, magari solo in un caso, rispetto a colui il quale si sia consapevolmente avvalso d'una situazione di scarsa trasparenza artatamente creata; ipotesi interpretativa che potrebbe essere foriera di seri dubbi di legittimità costituzionale.

La norma espressa trova del resto conforto nella recente pronuncia di legittimità Cass. sez. lav., 13 giugno 2016, n. 12095, ove il principio per cui «l'incompletezza della comunicazione di cui al comma 9 costituisce "violazione delle procedure" previste dall'articolo 4 della l. n. 223 del 1991, dando luogo al regime di cui al terzo periodo del settimo comma del



predetto articolo 18 e, quindi, alla tutela indennitaria tra 12 e 24 mensilità» è stato espresso in relazione ad una fattispecie concreta in cui la lavoratrice era stata «posta in condizioni di sapere, fin dall'esito della procedura in esame, non solo quali erano i criteri di scelta utilizzati dalla società e come in concreto erano stati applicati ma anche lo specifico punteggio complessivo alla stessa attribuito, come la società aveva determinato tale punteggio ed i nominativi dei singoli colleghi con i quali era stata messa a confronto, risultando avere un punteggio finale inferiore a tutti tali colleghi»; fattispecie pertanto non assimilabile a quella di cui al presente giudizio.

Ad abundantiam, giova ancora notare come si ebbe modo di osservare che il singolo atto di recesso, assunto nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, ben può essere privo di motivazione a fronte del fatto che tale funzione è affidata alla comunicazione di cui al comma 9 dell'art. 4 l. 223/1991, sulla scorta della quale il lavoratore e le organizzazioni sindacali debbono aver modo di comprendere le ragioni sottese alla singola scelta effettuata da parte del datore di lavoro. Non appaiono pertanto apprezzabili le censure svolte da parte opponente circa l'impossibilità o l'inopportunità per questioni di privatezza di allegare ad ogni singolo atto di recesso copiosa documentazione a motivazione della scelta effettuata.

Va infine rammentato, per completezza, che, in via preliminare, la società aveva eccepito l'inapplicabilità del rito di cui all'art. 1 commi 47 e 48 l. 92/2012; eccezione che era stata rigettata con la seguente motivazione:

«deve per l'istante disattendersi l'eccezione di inammissibilità del ricorso che deriverebbe, secondo la tesi di parte convenuta adottata in sede di costituzione, dall'inapplicabilità al caso di specie del rito di cui ai commi 47 e 48 art. 1 l. 92/2012 (c.d. "rito Fornero"). Ritiene infatti parte convenuta che l'applicabilità dell'art. 18 St.Lav., cui consegue l'esperibilità del rito



speciale, sia confinata alle sole ipotesi di licenziamento discriminatorio o comminato in forma orale.

La tesi è palesemente erronea, sol che si osservi che l'art. 18 St. Lav. prevede ipotesi ulteriori e diverse rispetto a quelle del licenziamento discriminatorio o orale, laddove il comma 47 dell'art. 1 l. 92/2012 richiama integralmente le ipotesi di cui all'art. 18 St. Lav.

Inoltre, per quanto direttamente attiene al caso in esame, il ricorrente lamenta la violazione delle procedure richiamate all'art. 5 comma 3 l. 223/1991, in relazione alle quali lo stesso art. 5 comma 3 cit. richiama le tutele di cui all'art. 18 St. Lav, con conseguente applicazione del presente rito».

Inoltre il Tribunale, nella fase sommaria e in quella di opposizione aveva rilevato, ritenuto e ribadito che:

«nella memoria di costituzione e risposta, la difesa della convenuta paventava una possibile eccezione di incostituzionalità dell'art. 18 St. Lav. in relazione all'art. 3 Cost. laddove si fosse ritenuta applicabile tale norma al caso in esame, salvo invocare un intervento qualificato come additivo che comportasse l'abrogazione dell'art. 5 comma 3 l. 223/1991.

Parimenti, l'eccezione di incostituzionalità formalizzata nel corso dell'udienza di discussione era genericamente riferita "alla tutela delle categorie protette" in relazione all'art. 3 Cost.

Le eccezioni appaiono pertanto affatto generiche, sicché devono ritenersi manifestamente infondate. A parere di questo Giudice le considerazioni in allora svolte vanno ribadite.

Contro le sentenze del Tribunale ha proposto reclamo la società S.p.A. effettuando un mero richiamo alle eccezioni di carattere preliminare svolte nel precedente grado di giudizio senza, tuttavia, argomentare in ordine alle sovra indicate articolate motivazioni addotte dal Tribunale nel respingere le



medesime, nel merito svolgeva i seguenti attuali motivi di gravame.

Con un primo motivo di impugnazione la società deduceva che le sentenze reclamate sono caratterizzate da una lettura “spezzettata” degli atti “formanti la procedura del recesso”, valutando erroneamente la sola “lettera di recesso, senza tener conto degli atti ad essa prodromici, che sono, invece parte integrante del contenuto della stessa”.

La valutazione avrebbe dovuto essere resa nell’unitario contesto ricomprensivo anche la precedente fase di una trattativa sindacale, nel cui ambito i criteri applicativi dei principi normativi erano stati concretamente assunti. L’espressione di cui alla comunicazione ai lavoratori, per cui la cessazione del rapporto era stata assunta “in attuazione dei criteri normativamente previsti ed a Lei ben noti – anzianità, carichi di famiglia, esigenze tecnico/organizzative”, effettivamente astratta se valutata in sé, non avrebbe potuto (e dovuto) essere ritenuta tale se considerata quale semplice richiamo dei concreti e fattuali elementi contenuti nelle cosiddette “griglie di criteri” precedentemente elaborate.

Con la comunicazione inoltrata ex art. 9 L. 223/1991 si riferiva che il licenziamento era avvenuto “a conclusione di una procedura di mobilità, nella coordinata applicazione dei criteri normativamente previsti” ed i criteri erano stati gli stessi poi adottati nei confronti dei settantadue dipendenti interessati alla procedura di riduzione del personale e le OO.SS. non avevano



avanzato rilievi di genericità ed astrattezza.

Il motivo di reclamo non è fondato.

Non è condivisibile l'assunto di parte reclamante ove afferma che le mancanze contestate dai reclamati e le relative carenze delle atti della procedura di licenziamento si ridurrebbero in vizi formali della lettera di licenziamento.

La violazione di cui all'art. 4 comma 9 L. 223/1991 non attiene alla lettera di licenziamento ma, come correttamente ritenuto dal primo giudice, la puntuale indicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare e le modalità di loro applicazione deve essere contenuta nella comunicazione alle OO.SS.

E' con riferimento a tale comunicazione che i ricorrenti con gli atti introduttivi del giudizio ed il Tribunale nelle fasi pregresse hanno rispettivamente contestato ed accertato violazioni delle disposizioni normative.

In merito la giurisprudenza di legittimità è costante nell'affermare che "In tema di licenziamenti collettivi, l'art. 4, comma 9, della l. n. 223 del 1991, secondo cui il datore di lavoro deve dare una "puntuale indicazione" dei criteri di scelta e delle modalità applicative, impone oltre all'individuazione dei criteri con cui selezionare il personale, anche la specificazione del concreto modo di operatività degli stessi, in modo che il lavoratore possa comprendere perché lui, e non altri, sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo" (Cass. 19.9.2016 n. 18306).

"La comunicazione di cui all'art. 4 co. 9 della L. n. 223 del 1991,



che fa obbligo di indicare "puntualmente" le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, è finalizzata a consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi raggiunti (Cass. 15.6.2015 n. 12344). Essa cristallizza anche le ragioni del recesso, non consentendo al datore di lavoro di dedurre in giudizio, ex post, l'applicazione di modalità della scelta diverse da quelle risultanti dalla citata comunicazione. A tal fine, quindi, l'esigenza di consentire il controllo (contestuale e successivo) impone che non solo i criteri, ma anche i presupposti fattuali sulla base dei quali i criteri sono stati applicati risultino ricavabili dalla comunicazione" (Cass. n. 19320/2016).

Nella fattispecie le comunicazioni inviate alle OO.SS. ed agli uffici competenti della Regione, entro sette giorni dall'intimazione dei licenziamenti ai sensi dell'art. 4 comma 9 L. n. 223/1991, nonostante il richiamo ai criteri previsti normativamente, non contenevano specificazione alcuna delle modalità della loro concreta applicazione, né alcuna comparazione veniva effettuata o resa nota con riguardo al personale in organico non ritenuto eccedente, come espressamente richiesto dalla legge affinché la comunicazione raggiunga un livello di adeguatezza idoneo a far comprendere le ragioni della individuazione del personale soggetto al provvedimento espulsivo.

Qualsiasi altra forma di comunicazione non può essere



considerata rispettosa della disposizione procedurale.

Tali considerazioni devono ritenersi di per sé assorbenti, considerato il carattere essenziale della comunicazione ex art. 4 comma 9 L. 223/91 nell'ambito della procedura di licenziamento, il cui contenuto non può essere integrato nella fase giudiziale.

Occorre in ogni caso considerare che non possa ritenersi sufficiente la mera allegazione della griglia contenente i punteggi assegnati a ciascun lavoratore interessato per anzianità, carico di famiglia e competenze, peraltro tardivamente prodotta in giudizio, essendo necessario rendere intellegibili le modalità della loro applicazione giungendo alla individuazione dei soggetti destinatari del provvedimento di licenziamento.

Con il secondo motivo di impugnazione la società lamentava che il giudice della fase sommaria, e di opposizione, non aveva contestato l'avvenuto sostanziale rispetto dei criteri alla cui stregua furono identificati i singoli lavoratori (non avendo neppur dato ingresso alla fase di verifica della situazione fattuale sottostante: il che rappresenta un palese ulteriore vizio della stessa ratio decidendi). L'eventuale incompletezza della comunicazione costituisce soltanto violazione delle procedure previste dall'articolo 4 Legge 223/91, dando luogo al regime di cui al terzo periodo del settimo comma dell'articolo 18 e, quindi, alla tutela indennitaria fra 12 e 14 mensilità.

Il motivo di reclamo non è fondato.

Il comma 3 dell'art. 5 della I. n. 223 del 1991 è stato sostituito dall'art. 1, co. 46, L. n. 92/2012, con il seguente testo applicabile



alla fattispecie che ci occupa:

«Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. 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. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni».

Parte reclamante richiama le sentenze rese dalla Corte di Cassazione n. 12095/2016 e n. 19320/2016 con le quali è stato affermato il seguente principio di diritto “In forza dell'art. 5, comma 3, della l. n. 223 del 1991, come sostituito dall'art. 1, comma 46, della l. n. 92 del 2012, all'incompletezza della comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, della l. n. 223 del 1991 - che integra una violazione delle procedure previste dallo stesso articolo - consegue l'applicazione, in favore del lavoratore licenziato, della sola tutela indennitaria di cui all'art. 18, comma 7, st.lav., nella misura tra 12 e 24 mensilità”.

Occorre, tuttavia, rilevare, oltre a quanto argomentato dal primo giudice con riferimento alla sentenza della Suprema Corte n. 12095/2016, come anche nella recente sentenza n. 19320/2016 trattasi di fattispecie in cui viene contestata la “incompletezza



della comunicazione”. In particolare la società datrice di lavoro aveva rappresentato che il criterio delle esigenze tecnico organizzative e produttive prevedeva l’attribuzione di “... due punti per ogni anno di attività, calcolato in giorni, svolta nell’attuale mansione, riscontrabile da relativa documentazione”. La comunicazione, rispetto al punteggio finale attribuito ai singoli lavoratori, era stata ritenuta inidonea a consentire un effettivo controllo sul relativo calcolo, in assenza di indicazioni sulla data di inizio delle esperienze lavorative pregresse dei singoli lavoratori, relativa durata e tipologia di documentazione presa in considerazione.

Pertanto nella fattispecie sottoposta all’esame della Corte di Cassazione, nei due precedenti citati, i lavoratori erano stati posti in grado di conoscere i criteri utilizzati dalla società e, seppure non in modo ritenuto esaustivo, la loro concreta applicazione, con indicazione dello specifico punteggio attribuito ed i nominativi dei colleghi con i quali era stata operata la comparazione. La censura era attinente alla incompletezza dei dati forniti dal datore di lavoro al fine del calcolo dei relativi punteggi le cui componenti erano state tuttavia indicate.

Nel caso in oggetto non si verte in ipotesi di “incompletezza formale” della comunicazione di cui all’art. 4 comma 9, e pertanto di “violazione delle procedure richiamate all’articolo 4, comma 12”. La società datrice di lavoro ha operato il mero richiamo ai criteri di legge, nel mancato rispetto delle indicazioni normativamente previste nelle ipotesi di licenziamento collettivo.



L'assenza di indicazione alcuna dei dati relativi alle tre categorie previste, carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive ed organizzative e pertanto di un criterio discrezionale in concreto assunto per la individuazione dei lavoratori da licenziare assume valenza di vizio sostanziale, dovendosi ritenere che i licenziamenti siano stati intimati "in violazione dei criteri di scelta" normativamente predeterminati e siano privi di motivazione.

Ai licenziamenti deve conseguentemente essere applicato il regime sanzionatorio costituito dalla tutela reintegratoria nel posto di lavoro di cui al quarto comma dell'art. 18 L. 300/1970, come modificato dall'art. 1, comma 42, L. 92/2012, in luogo della tutela del pagamento di una indennità risarcitoria quantificata tra le 12 e le 24 mensilità prevista dal terzo periodo del settimo comma, con rinvio al quinto comma, del novellato art. 18 L. n. 300/1970 per le ipotesi di violazione delle procedure previste dall'art. 4 comma 12 L. n. 223/1991.

Con il terzo motivo di impugnazione la reclamante lamenta che il Giudice di prime cure ha errato nel non considerare che la società non ha fornito informazioni in ragione della "novità" introdotta dalle disposizioni in materia di privacy dei lavoratori e della necessità di proteggere dati sensibili, quali quelli relativi ai carichi di famiglia. Il fatto di aver richiamato "per relationem" i criteri di scelta, da un lato, non ha in alcun modo pregiudicato la posizione dei lavoratori, comunque tutelati dall'assenso delle Organizzazioni Sindacali e dalla possibilità di esaminare, in ogni



momento, i documenti relativi alla loro posizione, mentre, dall'altro, ha avuto l'indubbio vantaggio di garantire la riservatezza dei soggetti interessati, che sarebbe certo venuta meno con l'allegazione dei criteri di cui alle griglie, ch  in tal caso ciascun lavoratore sarebbe venuto a conoscenza dei dati personalissimi di tutti gli altri (stato di salute, situazione di famiglia, ecc.)

Il motivo di reclamo non   fondato.

Il primo giudice ha esaminato le argomentazioni al riguardo svolte dalla societ  ed ha concluso ritenendo che la nuova disciplina in materia di privacy non possa ritenersi confliggente con quella in materia di licenziamenti collettivi, trattandosi di procedura assistita, per espressa previsione legislativa che si dipana nel corpo della l. 223/1991 cit., da imprescindibili momenti di trasparenza.

In ogni caso non si fa questione di un difetto di trasparenza che sia derivato da preoccupazioni circa la tutela della privatezza dei lavoratori, la contestazione mossa dai reclamati riguarda l'assenza di ogni informazione relativa all'applicazione dei criteri di scelta, anche con riferimento a dati che non possono ritenersi sensibili quali l'anzianit  di servizio in azienda o le esigenze tecnico organizzative produttive.

Con il quarto motivo di impugnazione la reclamante lamentava la mancata ammissione delle prove dedotte volte a provare la soppressione delle mansioni alle quali erano addetti i lavoratori, al fine di dimostrare una sostanziale inesistenza di un danno per i



medesimi, quale collegata all'impossibilità di ottenere un reintegro in una mansione ormai soppressa.

La reclamante reiterava pertanto le istanze istruttorie disattese dal Tribunale nel precedente grado di giudizio.

Il motivo di reclamo è infondato.

La illegittimità dei provvedimenti di recesso pronunciata non in relazione alle posizioni dei singoli lavoratori coinvolti ma per vizi attinenti alla fase procedimentale dei licenziamenti, riguardanti la astratta possibilità per ognuno di essi di riconoscersi come il corretto destinatario dell'atto di recesso, si pone chiaramente come antecedente logico ai provvedimenti espulsivi e rende ultroneo l'espletamento della dedotta attività istruttoria.

In ogni caso nell'ambito di un licenziamento collettivo la soppressione del posto di lavoro non assume diretta incidenza nei confronti dei singoli lavoratori adibiti alle relative mansioni, dovendosi procedere alla individuazione dei lavoratori destinatari del provvedimento di recesso sulla base dei criteri di scelta e delle modalità della loro applicazione.

Attesa la reiezione dei reclami competono ai reclamati le spese di giudizio, liquidate, in complessivi euro 18.825,00, di cui euro 13.965,00 per la fase di studio e introduttiva dei giudizi (rispettivamente euro 1.417,50 ed euro 910,00 per complessivi euro 2.327,50 moltiplicati per sei posizioni) dovendosi determinare i compensi separatamente per ogni procedimento ed euro 4.860 per la fase decisionale (euro 2.430,00 per una



posizione aumentato del 20% per i cinque soggetti oltre il primo, ex art. 1 co. 2 D.M. n. 55/14), essendo stata effettuata la riunione dei procedimenti all'udienza di discussione, oltre rimborso spese forfetario, Iva e Cpa. Il conteggio è stato svolto secondo i parametri ex D.M. n. 55/2014 per lo scaglione compreso sino a 260.000,00 euro, attenendosi ai valori minimi trattandosi di cause involgenti la medesima questione di diritto. Sussistono le condizioni ex lege (art. 1, co. 17/18, l. n. 228/2012) per l'ulteriore pagamento, a carico della reclamante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per le singole impugnazioni.

P.Q.M.

Visto l'art. 437 c.p.c.,
respinge i reclami.

Condanna la reclamante a rimborsare le spese di giudizio a favore dei reclamati liquidate in euro 18.825,00 oltre rimborso spese forfetario, Iva e Cpa.

Dichiara che la reclamante è tenuta all'ulteriore pagamento di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per le singole impugnazioni.

Così deciso all'udienza del 11 gennaio 2017.

IL PRESIDENTE Est.

Dott.ssa Maria Gabriella Mariani



