



IL TRIBUNALE DI LATINA
Sezione Lavoro

Il Tribunale di Latina, in funzione di giudice del lavoro, nella persona della dr.ssa Valentina Avarello

nella causa iscritta al n. 3468 dell'anno 2019 proposta da [REDACTED] (difeso dall'Avv. Salvagni Michelangelo) contro [REDACTED] (difeso dall'Avv. Lana Luigi)

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 12.11.2020 pronuncia la seguente

ORDINANZA

sul ricorso *ex art.* 1 della legge n. 92 del 18-6-2012

Con ricorso depositato in data 8.10.2019 il signor [REDACTED] ha adito questo Tribunale in funzione di Giudice del lavoro premettendo: di essere stato assunto dalla [REDACTED] in data 23.9.2002 con qualifica di operaio ed attuale inquadramento nel IV livello del CCNL autotrasporti Logistica; che la Società datrice ha avviato in data 26.10.2018 una procedura di licenziamento collettivo prevista per 9 unità eccedenti; che all'esito dell'esame congiunto tra l'azienda e le OO.SS., la procedura giungeva al livello compositivo più elevato, dinanzi alla Regione Lazio, ove la si dava atto della riduzione degli esuberi da 9 a 6 unità senza che si raggiungesse un accordo; che nel verbale di mancato accordo non venivano nemmeno indicati i criteri di cui all'art. 5 l. 223/1991; che all'esito della procedura gli veniva intimato licenziamento in data 20.02.2019 con decorrenza dal 23.02.2019.

Ha dedotto che l'atto di recesso è illegittimo per mancata enunciazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5 l. 223/91, essendo mancata la comparazione tra i lavoratori interessati dalla procedura; comunque, per il caso in cui il recesso dovesse essere qualificato come licenziamento individuale, ha censurato la insussistenza delle ragioni oggettive addotte a fondamento del licenziamento, la violazione dell'obbligo di *repechage*. Ha concluso rassegnando le seguenti conclusioni:

A) IN VIA PRINCIPALE:

1) accertare e dichiarare, per tutte le ragioni dedotte in fatto e in diritto, la nullità c/o illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente dalla [REDACTED] con lettera del 20.02.2019, in quanto disposto in violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, 1° comma, L. n. 223/1991 e, comunque, in quanto infondato anche per la falsa rappresentazione delle ragioni sottese alla procedura collettiva, nonché per la mancata puntuale indicazione dei criteri di scelta, nonché delle modalità con cui i medesimi sono stati applicati;

2) ordinare alla società resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, la immediata reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18, 4°



comma, L. n. 300/1970, come modificato dall'art. 1, co. 42, L. n. 92/2012, sulla base di quanto previsto dall'art. 5, 3° comma 3, L. n. 223/1991, come modificato dalla Legge n. 92/2012;

3) condannare la società resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente a titolo di risarcimento del danno di una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari a € 2.293,00, maturata dalla data del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in base a quanto disposto dall'art. 18, 4° comma, L. n. 300/70, come modificato dall'art. 1, co. 42, L. n. 92/2012, sulla base di quanto previsto dall'art. 5, 3° comma, L. n. 223/1991;

4) condannare, per l'effetto, la società resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, al versamento a favore del ricorrente dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

B) IN VIA SUBORDINATA:

1) accertare e dichiarare, per tutte le ragioni dedotte in ricorso, l'inefficacia e/o l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente dalla █████ con lettera del 20.02.2019, in quanto intimato in violazione delle procedure di licenziamento collettivo, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, commi 3 e 9, L. n. 223/1991, come richiamate all'art. 4, 12° comma, L. cit.;

2) condannare la società resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente a titolo di risarcimento del danno di una indennità nella misura massima di 24 mensilità, o in subordine, nella diversa misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari a € 2.293,00, ai sensi dell'art. 18, 5° comma, L. n. 300/1970, sulla base di quanto previsto dall'art. 5, 3° comma, L. n. 223/1991 e/o sulla base dell'art. 18, 7° comma, L. n. 300/1970.

C) IN VIA DI ULTERIORE SUBORDINE

1) accertare e dichiarare, per tutto quanto dedotto in fatto e diritto, l'illegittimità del licenziamento intimato dalla resistente al ricorrente con lettera datata 20.02.2019, in quanto infondato e, comunque, in ragione della manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo di cui al 7° comma, St. Lav, nonché per violazione dell'obbligo di repectage;

2) ordinare alla società resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, la reintegra del ricorrente nel posto di lavoro ai sensi del combinato disposto dei commi 4° e 7°, art. 18, St. Lav.;

3) e per l'effetto, condannare la società resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità risarcitoria prevista ai sensi del 4° comma, St. Lav. che, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal ricorrente e pari ad € 2.293,00, o nella diversa misura ritenuta di giustizia, deve liquidarsi nella misura massima pari a 12 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione;

4) in alternativa alle tutele azionate ai punti 2 e 3 che precedono, condannare la società resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità risarcitoria prevista ai sensi del 5° comma, art. 18, St. Lav. che,



commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal ricorrente e pari ad € 2.293,00, o nella diversa misura ritenuta di giustizia, deve liquidarsi nella misura massima pari a 24 mensilità, tenuto in debito conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, o nella diversa misura ritenuta di giustizia, e, comunque, non inferiore a 12.

D) IN VIA GRADATA

1) accertare e dichiarare, ai sensi del combinato disposto dell'art. 7, L. n. 604/1966 e dell'art. 18, St. Lav., l'inefficacia del licenziamento comunicato al ricorrente dalla convenuta con lettera del 20.02.2019, stante il mancato espletamento della procedura di conciliazione ivi disciplinata;

2) e, per l'effetto, condannare la resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria di importo pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal ricorrente e pari ad € 2.293,00, o nella diversa misura ritenuta di giustizia e, in ogni caso, in misura comunque non inferiore a 6 mensilità.

D. IN VIA ULTERIORMENTE GRAVATA

1) accertare e dichiarare, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2, co. 2, L. n. 604/1966 e dell'art. 18, St. Lav., l'inefficacia del licenziamento comunicato al ricorrente dalla convenuta con lettera del 20.02.2019, stante la mancata indicazione specifica delle motivazioni poste alla base del recesso;

2) e, per l'effetto, condannare la resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria di importo pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal ricorrente e pari ad € 2.293,00, o nella diversa misura ritenuta di giustizia e, in ogni caso, in misura comunque non inferiore a 6 mensilità".

Si è costituita in giudizio la [REDACTED] contestando la fondatezza del ricorso in fatto e in diritto e chiedendone il rigetto.

La causa, istruita con la documentazione in atti, è stata riservata per la decisione all'udienza del 12 novembre 2020, udita la discussione e le conclusioni rassegnate dalle parti.

Occorre sin da subito chiarire se il recesso di cui è lite debba essere qualificato come licenziamento individuale, come sostiene il datore di lavoro, ovvero come licenziamento collettivo, come sostenuto dal lavoratore ricorrente; ciò in quanto da tale qualificazione discendono rilevanti conseguenze in ordine all'accertamento giudiziale, dovendosi, nel primo caso, verificare la concreta sussistenza delle ragioni di carattere tecnico organizzativo e produttivo, e la loro incidenza sulla posizione lavorativa del dipendente, oltre che l'impossibilità di reimpiegare il lavoratore; mentre, nel secondo caso, si impone la verifica circa il rispetto delle garanzie procedurali di cui alla l. 223/1991.

A tal fine pare utile ricostruire brevemente il contesto fattuale entro cui si colloca l'impugnato licenziamento.



Risulta dalla documentazione in atti ed è pacifico che la Società resistente, con comunicazione inoltrata in data 26.10.2018 ai sensi degli artt. 4 e 24, L. n. 223/1991, ha avviato la procedura di licenziamento collettivo, prevista per n. 9 unità eccedenti, sulla scorta delle seguenti motivazioni: *“L'azienda fornisce la maggior parte dei suoi servizi ai committenti [REDACTED] (marchio [REDACTED]) e [REDACTED] (marchio [REDACTED]). Questi clienti, negli ultimi anni, hanno affrontato profondi processi di razionalizzazione organizzativa e contenimento dei costi per difendere la loro competitività su mercati globali cui operano. Ciò ha comportato per [REDACTED] un calo significativo del fatturato generale e in particolare la perdita di alcune commesse specifiche quali: la gestione dei Magazzini freddi e ricambi tecnici presso lo Stabilimento di [REDACTED] e quella di riparazione delle pedane di legno...nonostante tutti gli sforzi, la situazione resta critica e a forte rischio di sopravvivenza per l'azienda nel breve futuro (...) Tutto questo comporta una minore necessità della forza lavoro attualmente in essere.*

Quindi si rende necessaria la richiesta di avvio della procedura di mobilità ex artt. 4 e 24 Legge 223/1991 per addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro di complessivi n. 9 dipendenti, strutturalmente in esubero rispetto alle esigenze operative ed organizzative della Società.

Reparti interessati alla riduzione strutturale di personale

- *Banchine carico/scarico e movimentazioni interno cella frigorifera: il costo per le operazioni di carico e scarico della merce non è più sostenibile in relazione ai ricavi che si ottengono da queste operazioni. Come già avvenuto in alcune aree similari, è possibile raggiungere gli obiettivi tramite l'affidamento di queste operazioni a personale in regime di appalto.*

- *Ufficio Trasporti*

- *Alimentazione pedane legno a reparto: con la perdita della commessa di riparazione pedane di legno non si giustifica più il mantenimento di una risorsa oggi dedicata al solo scarico delle pedane di legno e l'alimentazione delle stesse ai reparti. Anche questa attività, come quella delle banchine deve essere data in appalto per il contenimento dei costi”. (cfr. doc. 4 di parte ricorrente– comunicazione di avvio della procedura del 26.10.2018).*

In sede di verbale di mancato accordo del 12.12.2018 si dava atto della riduzione degli esuberi a 6 e della impossibilità di addivenire a soluzioni alternative (cfr. 5 di parte ricorrente).

A seguire nella concatenazione degli eventi, si legge nella lettera di licenziamento del 20.02.2019:

“Licenziamento a seguito di procedura ai sensi dell'art. 24 l. 223/1991.

“Banchine carico/scarico e movimentazioni interno cella frigorifera: il costo per le operazioni di carico e scarico della merce non è più sostenibile in relazione ai ricavi che si ottengono da queste operazioni. Come già avvenuto in alcune aree similari, è possibile raggiungere gli obiettivi tramite l'affidamento di queste operazioni a personale in regime di appalto. La decisione dell'azienda di procedere alla risoluzione del Suo rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti della legge n. 223/1991 in quanto il suo profilo professionale è quello individuato dalla procedura attivata”.



Si legge ancora nella lettera: *“di conseguenza, considerata l'intervenuta soppressione della posizione lavorativa da Lei occupata, e l'impossibilità e l'inesistenza di altre posizioni di equivalente contenuto professionale alle quali adibirla, siamo costretti nostro malgrado a risolvere il rapporto di lavoro con Lei in atto per giustificato motivo oggettivo”* (cfr. doc. 6 – lettera di licenziamento del 20.02.2019).

Deve in prima battuta osservarsi che la giurisprudenza è consolidata nell'affermare il principio per cui per tutti i casi di assoggettamento del rapporto di lavoro a norme limitatrici del potere di recesso del datore di lavoro, vale il principio dell'immodificabilità delle ragioni comunicate come motivo del licenziamento, il quale opera come fondamentale garanzia giuridica per il lavoratore, che vedrebbe, altrimenti, frustrata la possibilità di contestare la risoluzione unilateralmente attuata dal datore (cfr. Cass. n. 6012 del 2009).

Il divieto è diretto a impedire una lesione del diritto di difesa (anche nella fase stragiudiziale) del dipendente, cui non possono essere opposti successivamente motivi nuovi e diversi.

Ne consegue che il datore di lavoro non può addurre a giustificazione del recesso fatti diversi da quelli già indicati nella motivazione enunciata al momento della intimazione del recesso medesimo, ma soltanto dedurre mere circostanze confermatrice o integrative che non mutino la oggettiva consistenza storica dei fatti anzidetti (cfr. ex multis, Cass. n. 6012 del 2009; Cass. n. 5401 del 2010; Cass. n. 2935 del 2013; con specifico riguardo all'applicazione del principio di immodificabilità dei motivi al licenziamento per giustificato motivo oggettivo cfr. Cass. n. 25270 del 2007) (cfr. di recente in tal senso Cass. n. 7851/2019).

Sicché, sin da subito si deve rilevare che il vincolo ai motivi del recesso orienta la presente indagine giudiziale nella verifica di quelle condizioni legittimanti il recesso collettivo, per come espressamente indicato dalla Società resistente.

Appare fuorviante il riferimento contenuto nella lettera di recesso al licenziamento individuale per motivo oggettivo, trattasi, infatti, di un richiamo meramente formale stante il rinvio della comunicazione alla procedura ex art. 24 l. 223/1991 espletata.

Osserva il Tribunale che le motivazioni addotte a sostegno del recesso (*“di conseguenza, considerata l'intervenuta soppressione della posizione lavorativa da Lei occupata, e l'impossibilità e l'inesistenza di altre posizioni di equivalente contenuto professionale alle quali adibirla, siamo costretti nostro malgrado a risolvere il rapporto di lavoro con Lei in atto per giustificato motivo oggettivo”*), nella misura in cui si richiama quanto previsto nella comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo, unitamente alla stretta contiguità temporale tra la procedura di mobilità e il recesso, inducono senza dubbio a ricondurre il recesso intimato alla suddetta procedura di licenziamento collettivo.

Orbene, se il licenziamento del ricorrente trova fondamento, per come chiaramente affermato dalla stessa Società resistente, in quelle medesime ragioni che avevano determinato la apertura della procedura di mobilità, è allora giocoforza ritenere che il recesso sia atto conclusivo proprio di quella procedura.



Ed invero, avendo la Società dato atto delle sussistenza delle condizioni che imponevano l'apertura della procedura ex lege 223/1991, dovendo procedere a licenziare inizialmente 9 dipendenti (poi ridotti a 6 in sede di verbale di mancato accordo), non poteva poi scegliere in maniera unilaterali di abbandonare la procedura legale per effettuare plurimi licenziamenti individuali, semplicemente per avere ridotto il numero degli esuberanti, così sottraendosi a quelle esigenze di controllo sociale sottese al licenziamento collettivo.

Occorre sul punto richiamare quanto affermato dalla Suprema Corte in un caso analogo di "conversione" di un licenziamento collettivo in plurimi licenziamenti individuali:

"A tal riguardo, può dirsi ormai acquisita l'affermazione che, dopo l'entrata in vigore della L. n. 223 del 1991, il licenziamento collettivo costituisce un istituto autonomo, che si caratterizza, con riferimento alle imprese aventi una determinata base occupazionale, essenzialmente per la presenza di requisiti quantitativi e spaziali, oltre che per la finalizzazione della procedura, attraverso il controllo preventivo di soggetti pubblici e collettivi, ad un equilibrato temperamento fra la tutela dell'occupazione e il soddisfacimento dell'esigenza che le imprese possano dimensionare la struttura aziendale in termini compatibili con la necessità della sopravvivenza e della crescita (v. ad es. Cass. n. 14638/2006; Cass. n. 5794/2004; Cass. n. 9045/2000).

(...) Ed, in realtà, la nuova legge, superando ogni "ontologica distinzione", da piuttosto risalto ad una autonoma fattispecie - quella del licenziamento collettivo - che unifica tutte le ipotesi di recesso determinate da esigenze aziendali e che, per il particolare impatto occupazionale che riveste, determina la necessità di una procedimentalizzazione del recesso del datore di lavoro, nell'ambito di una gestione collettiva delle situazioni di crisi e di riorganizzazione aziendale. Per come si è, infatti, correttamente avvertito, la volontà del legislatore di sottoporre alla disciplina del licenziamento collettivo tutti i licenziamenti che trovano la loro ragione nelle esigenze dell'impresa, non solo non risulta incompatibile con la lettera della legge, per la sostanziale fungibilità che il riferimento alla "ricuzione o trasformazione di attività o di lavoro" assume rispetto alle "ragioni attinenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa", previste dalla L. n. 604 del 1966, art. 3 e per la rilevanza che nella stessa, invece, acquista il requisito numerico e spaziale, ma appare, altresì, conforme alle fonti comunitarie, di cui la legge stessa costituisce attuazione (direttiva 98/59/CE del 20 luglio 1998, che coordina e modifica le precedenti n. 92/56 del 24 giugno 1992 e n. 129 del 17 febbraio del 1975), che qualificano il licenziamento collettivo, oltre che per il numero dei lavoratori interessati, per la sua incidenza ad "uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore".

E non casualmente (ad ulteriore conferma della idoneità della fattispecie a sussumere tutte le situazioni di recesso per esigenze aziendali) è la legge stessa a considerare come collettivo il licenziamento determinato da cessazione dell'attività aziendale; situazione che, per l'innanzi, per giurisprudenza pacifica, veniva configurata, invece, come licenziamento plurimo.

Se, pertanto, a differenza di quanto avveniva nel precedente contesto legale, non è più, in definitiva, la specifica ragione addotta a sostegno della risoluzione del rapporto di lavoro a caratterizzare la riduzione del personale e a distinguerla dal licenziamento plurimo (così, ad es. Cass. n. 11455/1999), laddove ad assumere rilievo decisivo viene ad essere



piuttosto l'espletamento dell'iter procedurale previsto dall'art. 4 della Legge medesima (cfr. Cass. n. 9045/2000; Cass. n. 5662/1999), evidenti sono le conseguenze che ne derivano nella fattispecie in esame.

Se si considera, infatti, che è incontrovertito che, all'atto di apertura della procedura, la società ricorrente aveva indicato un'eccedenza di sette lavoratori e l'esistenza di una riduzione di attività e di lavoro, e che, nondimeno, non erano stati osservati gli obblighi di comunicazione preventiva di cui all'art. 4, comma 3, della Legge, deve ritenersi del tutto irrilevante che, conclusasi la procedura con un mancato accordo, al momento del recesso, la decisione del datore di lavoro sia stata contenuta nell'ambito di soli tre esuberanti e che, in particolare, il licenziamento intimato al ricorrente sia stato motivato per "la soppressione della (sua) posizione lavorativa", e quale effetto (giòva soggiungere) della "riorganizzazione e razionalizzazione" di alcune delle "attività aziendali" (così nel ricorso).

Va confermato infatti, che l'autonomia della fattispecie normativa del licenziamento collettivo, anche in punto di sanzioni (v. art. 24, comma 1, in relazione all'art. 5, comma 3), rende, da un lato, del tutto irrilevante il numero dei licenziamenti effettivamente posti in essere, in luogo di quelli programmati, laddove, anzi, è scopo precipuo della gestione collettiva della procedura la negoziazione degli esuberanti ed il loro eventuale contenimento, nella logica, che ispira l'intervento legislativo, di un equilibrato contemperamento fra le esigenze delle ristrutturazioni aziendali e quelle dell'occupazione; dall'altro esclude, in presenza di vizi della procedura, alcuna ipotesi di conversione dei licenziamenti collettivi in licenziamenti individuali (v. in tal senso Cass. n. 9045/2000; Cass. n. 5662/1999).

Ed, in realtà, la tesi della conversione, patrocinata dalla giurisprudenza prima dell'entrata in vigore della citata L. n. 223, allorchè la fattispecie risultava priva di precisi riferimenti legali, appare nel mutato quadro normativo incoerente rispetto alla codificazione dell'istituto, ed alla previsione, in tal contesto, di specifiche sanzioni, e costituirebbe, in ogni caso, l'occasione per facili elusioni del filtro collettivo-procedurale, vanificando il preventivo controllo (sul procedimento e sui criteri di scelta) che il legislatore ha concepito, in considerazione della dimensione collettiva del fenomeno, in sostituzione di quello successivo sull'adeguatezza dei motivi, stabilito per i licenziamenti individuali, anche se plurimi.

E sotto questo aspetto, a conferma di una nozione di licenziamento collettivo, che, per come si è detto, guarda al "progetto imprenditoriale da discutere e verificare nella procedura", ancor prima che agli atti di recesso che ne costituiscono la concretizzazione finale, merita di essere ricordata l'affermazione della Corte di giustizia (sent. 27.1.2005, C - 188/03), secondo cui l'evento qualificabile come licenziamento va inteso con riferimento alla volontà del datore di lavoro di porre fine ai rapporti di lavoro, e ciò tanto per la rilevanza che assume la lettera della direttiva (che fa riferimento a licenziamenti soltanto "previsti" - art. 2, n. 1 e alla notifica di "ogni progetto di licenziamento collettivo": art. 3, n. 4 e n. 1), che fa sua funzione (che è quella di limitare e ridurre la dismissione dei rapporti di lavoro: art. 2, n. 2). Va, quindi, conclusivamente affermato che, ove il datore di lavoro, che occupi più di quindici dipendenti, intenda effettuare, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni, ai sensi della L. n. 223 del 1991, art. 24, è



tenuto all'osservanza delle procedure previste dalla legge stessa, mentre resta irrilevante, ai fini della configurazione della fattispecie del licenziamento collettivo, che il numero dei licenziamenti attuati, a conclusione delle procedure medesime, sia eventualmente inferiore, né è ammissibile, ove non siano osservate le procedure previste, una conversione del licenziamento collettivo in licenziamento individuale plurimo” (cfr. Cassazione civile sez. lav., 02/08/2012, n.13884, ma in senso analogo anche Cass., 22 novembre 2011, n. 24566; Cass., 29 ottobre 2010, n. 22167; Cass., 23 marzo 2004, n. 5794; Cass., 6 luglio 2000, n. 9045).

In applicazioni di tali principi, è irrilevante la circostanza che la Società abbia in concreto scelto di procedere al licenziamento di sole 4 unità, non potendo legittimamente il datore di lavoro dismettere la procedura di licenziamento collettivo già avviata, sulla base di sopravvenute ed incontrollabili circostanze.

A conferma di tali principi, giova richiamare anche una recente decisione della Suprema Corte che, nel pronunciarsi in ordine alla legittimità del licenziamento individuale intimato a seguito e sulla base delle stesse motivazioni della procedura di licenziamento collettivo già ultimata, ha affermato: “In una ricostruzione di sistema occorre muovere dal principio della centralità ai fini della verifica di legittimità del licenziamento collettivo del rispetto delle procedure di comunicazione preventiva, di consultazione sindacale e di comunicazione dell'elenco dei lavoratori licenziati; per costante orientamento di questa Corte i profili attinenti alle ragioni giustificative del recesso collettivo sono infatti assorbiti dal controllo sulla regolarità di tale procedura. I residui spazi devoluti alla sede contenziosa non riguardano, quindi, gli specifici motivi della riduzione del personale— (a differenza di quanto accade in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo obiettivo) — ma la correttezza procedurale dell'operazione, con la conseguenza che non possono trovare ingresso in tale sede le censure con le quali si investa l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di «effettive» esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva, salva l'ipotesi di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori (per tutte, Cassazione civile sez. lav., 21/01/2019, n.1515 e giurisprudenza ivi citata). La procedura diretta a ridimensionare l'organico si scompone, infine, nei singoli licenziamenti, ciascuno giustificato dal rispetto dei criteri di scelta, legali o stabiliti da accordi intervenuti con il sindacato. I principi qui ribaditi resterebbero del tutto privi di effettività ove— all'esito della gestione «procedimentalizzata» dei motivi di riduzione del personale rappresentati nella comunicazione di avvio della procedura— fosse consentito al datore di lavoro di ritornare sulle scelte compiute quanto al numero, alla collocazione aziendale ed ai profili professionali dei lavoratori in esubero ovvero quanto ai criteri di scelta dei singoli lavoratori da estromettere attraverso ulteriori e successivi licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. I licenziamenti individuali così effettuati, infatti, sebbene riconducibili agli stessi motivi oggetto della comunicazione iniziale, risulterebbero sottratti al confronto con il sindacato, con l'inevitabile effetto di rendere quel confronto incompleto in ordine al numero, alla collocazione aziendale ed ai profili professionali del personale eccedente e non attendibile quanto alla successiva partecipazione, all'atto dei



licenziamenti, delle concrete modalità di applicazione dei criteri di scelta”. E proseguendo oltre si legge: “In sostanza, il datore di lavoro, completata la procedura di licenziamento collettivo, non può procedere sulla base delle medesime ragioni negoziate con la controparte sindacale all’ulteriore licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo di uno o più lavoratori. E’ l’identità dei motivi che determinano la situazione di eccedenza— nonché dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure alternative— che impone all’imprenditore di veicolare la libertà di impresa nell’ambito del controllo sindacale, senza poter procedere a successivi licenziamenti individuali; identità da intendere, naturalmente, non in senso formale ma in senso sostanziale ovvero come parità delle situazioni di fatto poste a base, rispettivamente, della procedura di licenziamento collettivo e del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. (...) Una conferma indiretta della indicata ricostruzione emerge dalla disposizione dell’articolo 17 della legge 223/1991. Dalla norma risulta, infatti, che il datore di lavoro dopo la conclusione della procedura di licenziamento collettivo può procedere alla risoluzione di altri rapporti di lavoro— senza dover esperire una nuova procedura — soltanto qualora i lavoratori il cui rapporto sia stato risolto vengano reintegrati a norma dell’articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sempre con il rispetto del vincolo numerico (licenziamento di un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori reintegrati) e dei criteri di scelta di cui all’articolo 5, comma 1, della legge 223/1991. A fronte di ciò, inoltre, egli ha l’obbligo di preventiva comunicazione del licenziamento alla propria rappresentanza sindacale aziendale” (Cfr. Cass. n. 808/2020).

La menzionata pronuncia reca principi rilevanti nel caso di specie laddove, per un verso, afferma che è illegittimo il licenziamento individuale fondato sulle medesime ragioni giustificative del licenziamento collettivo, dovendo in tale ipotesi l’imprenditore veicolare la libertà di impresa nell’ambito del controllo sindacale, senza poter procedere a successivi licenziamenti individuali.

Per altro verso, ribadisce che le esigenze di tutela sottese alla procedura di mobilità resterebbero “del tutto privi di effettività ove— all’esito della gestione «procedimentalizzata» dei motivi di riduzione del personale rappresentati nella comunicazione di avvio della procedura— fosse consentito al datore di lavoro di ritornare sulle scelte compiute quanto al numero, alla collocazione aziendale ed ai profili professionali dei lavoratori in esubero ovvero quanto ai criteri di scelta dei singoli lavoratori da estromettere attraverso ulteriori e successivi licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo”.

Anche sulla scorta di tali principi ritiene il Tribunale che non possa il datore di lavoro, una volta avviata la procedura di licenziamento collettivo, sussistendone i presupposti di legge – come nel caso di specie, convertire il licenziamento collettivo in licenziamento individuale sulla base del mero dato sopravvenuto della riduzione degli esuberanti al di sotto della soglia legale, esuberanti che comunque devono collocarsi nella procedura di licenziamento costituendone l’esito.



Occorre a questo punto osservare come la comunicazione preventiva in atti sia priva di qualsivoglia indicazione dei criteri di scelta e delle modalità applicative degli stessi, essendo solo stati individuati i settori della produzione oggetto dell'esubero strutturale, ed il numero degli addetti in esubero, come visto, pari inizialmente a 9 unità.

Ne consegue che il licenziamento intimato si pone in aperta violazione della procedura di cui alla l. 223/1991 in quanto negli atti della procedura non vi è alcuna indicazione circa l'applicazione concreta dei criteri di scelta di cui all'art. 5 risultando, peraltro, totalmente omessa la comunicazione conclusiva di cui all'art. 4 co. 9.

La mancata indicazione delle modalità in cui i vari criteri legali debbono essere applicati, ha determinato l'esplicazione di una discrezionalità non controllabile ad opera del datore di lavoro, in contrasto con le garanzie procedurali delineate dalla l. 223/1991, come a più riprese affermato dalla Suprema corte: "... In particolare, questa Corte ha rilevato che, non essendo richiesto, per la legittimità del licenziamento collettivo, la giusta causa od il giustificato motivo e gravando sul lavoratore licenziato l'onere di allegare e provare la violazione dei criteri di scelta (legali o convenzionali), l'effettiva garanzia per il lavoratore licenziato è proprio di tipo procedimentale: il datore di lavoro comunica il criterio di selezione adottato "con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta" ed il lavoratore può contestare che la scelta sia stata fatta in "puntuale" applicazione di tale criterio. Ma, se il datore di lavoro comunica un criterio decisamente vago, il lavoratore è privato della tutela assicurategli dalla legge predetta, perché la scelta in concreto effettuata dal datore di lavoro non è raffrontabile con alcun criterio oggettivamente predeterminato. Si finirebbe in realtà per predicare l'assoluta discrezionalità del datore di lavoro nell'individuazione dei lavoratori da licenziare; e tale non è certo l'impianto della L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 5" (in tal senso, Cass. 23.12.2009, n. 27165; Cass. 23.8.2004 n. 16588).

Trattasi, per costante orientamento della giurisprudenza, di una carenza che impedisce di comprendere (sia al lavoratore che alle associazioni sindacali) la ragione per cui sia stato licenziato un lavoratore piuttosto che un altro e dunque determina una violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5 (cfr Cassazione civile, sez. lav., 17/07/2018, n. 19010 "Quando la comunicazione ex articolo 4, comma 9, della legge 223/1991, carente sotto il profilo delle indicazioni relative alle modalità di applicazione di scelta, si sia risolta nell'accertata illegittima applicazione di tali criteri vi è annullamento del licenziamento, con condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria in misura non superiore alle dodici mensilità").

Infatti, in ordine alle conseguenze derivanti dall'inosservanza dell'art. 5 co. 1 della l. 223/1991, il comma 3 dell'art. 5 (novellato dalla l. 92/2012) stabilisce quanto segue: "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".



Nel caso in esame, essendo stata accertata la violazione dell'art. 5 co. 1 l. 223/1991, va dunque accordata la tutela prevista dal citato art. 18 co. 4.

Pertanto, il licenziamento impugnato deve essere annullato, con ordine di reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato e con condanna della controparte al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino alla reintegrazione, in ogni caso non superiore a 12 mensilità; maggiorata di interessi legali e rivalutazione monetaria dal giorno del licenziamento fino al soddisfo; la convenuta va altresì condannata al versamento, in favore del ricorrente, dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo in ragione del valore della lite e della limitata attività processuale svolta senza sviluppi istruttori.

P.Q.M.

Il Tribunale di Latina in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria istanza, domanda ed eccezione disattese, così provvede:

- annulla il licenziamento intimato a [REDACTED] in data 20.02.2019 e per l'effetto condanna [REDACTED] alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nel limite delle dodici mensilità e ai conseguenti versamenti contributivi;
- condanna la parte resistente alla rifusione delle spese di lite in favore del ricorrente che liquida in complessivi euro 2.500 per compenso, oltre rimborso forfettario al 15%, iva e cap come per legge, con distrazione in favore del difensore dichiaratosi antistatario.

Latina, 27/11/2020

Il Giudice del Lavoro
dr.ssa Valentina Avarello

