



2298.14

3 FEB. 2014

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE DIRITTI

REPUBBLICA ITALIANA
 IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Oggetto

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 37/2012

SEZIONE LAVORO

Cron. 2298

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. PAOLO STILE - Presidente - Ud. 19/11/2013
 Dott. GIOVANNI MAMMONE - Rel. Consigliere - PU
 Dott. ENRICA D'ANTONIO - Consigliere -
 Dott. ANTONIO MANNA - Consigliere -
 Dott. LUCIA TRIA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 37-2012 proposto da:

NC c.f. X, elettivamente
 domiciliato in ROMA, VIA CRESCENZIO 58, presso lo
 studio degli avvocati COSSU BRUNO, BERTOLA GIOVANNI,
 che lo rappresentano e difendono, giusta delega in
 atti;

- **ricorrente** -

2013

3288

contro

MA SPA P.I. X, domiciliata in
 ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE
 SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa

dall'avvocato DODICI GIANLUIGI, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 829/2010 della CORTE D'APPELLO

di BOLOGNA, depositata il 15/12/2010 R.G.N. 437/2007;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica

udienza del 19/11/2013 dal Consigliere Dott. GIOVANNI

MAMMONE;

udito l'Avvocato COLUCCI ANGELO per delega COSSU BRUNO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. MARCELLO MATERA che ha concluso per il

rigetto del ricorso.

CASSAZIONE.NET



Svolgimento del processo

1.- Con ricorso al Giudice del lavoro di Piacenza NC chiedeva fosse dichiarata l'inefficacia del licenziamento intimatogli in data 3.05.05 da MA s.p.a. nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo ai sensi della l. 23.07.1991 n. 223. Sosteneva l'attore che i prospetti allegati alla comunicazione scritta inviata dal datore all'Ufficio regionale LMO ai sensi dell'art. 4, c. 9, della stessa legge non consentivano di verificare la correttezza dell'applicazione dei criteri di scelta di cui al successivo art. 5, c. 1. In subordine, chiedeva che fosse dichiarata la illegittimità del recesso per violazione dei criteri di scelta concordati tra il datore e le oo.ss. all'esito della fase di consultazione sindacale della procedura di licenziamento collettivo.

2.- Ritenuta dal Tribunale illegittima la procedura per genericità della comunicazione prevista dall'art. 4, c. 9, e dichiarata l'inefficacia del licenziamento, con condanna del datore al risarcimento del danno, proponeva appello MA assumendo che nei documenti trasmessi alle oo.ss. erano puntualmente indicati sia i criteri di scelta che le modalità di applicazione degli stessi.

3.- La Corte d'appello di Bologna con sentenza del 15.12.10 accoglieva l'impugnazione, rilevando che il modello MOB/2 (allegato alla comunicazione *ex art.* 4, c. 9) conteneva indicazione sufficiente dei criteri per l'individuazione dei lavoratori da licenziare e delle relative modalità applicative. Non essendo neppure dimostrato che il punteggio applicato ai singoli lavoratori non corrispondeva ai criteri in questione, la Corte rigettava la domanda.

4.- Il N propone ricorso per cassazione con memoria; risponde con controricorso MA s.p.a.

Motivi della decisione

5.- Il ricorrente deduce quattro motivi di ricorso.

5.1.- Violazione dell'art. 4, c. 9, della l. 23.07.91 n. 223, sostenendo che la Corte d'appello ha erroneamente escluso che il citato mod. MOB/2 contenesse sufficienti elementi di valutazione, nonostante non recasse l'indicazione dei punteggi attribuiti al N né gli elementi per ricavarli, sia con riferimento alle esigenze aziendali sia con riferimento all'anzianità ed ai carichi di famiglia, con impossibilità quindi di comparazione delle differenti situazioni personali. Secondo il giudice sarebbe sufficiente l'indicazione generica delle esigenze tecnico produttiva e dei criteri ordinari di legge (anzianità e carico familiare), oltre le percentuali di ripartizione per ciascun criterio e l'indicazione del punteggio assegnato a ciascuno di essi. Invece, la norma di legge nel richiedere la *puntuale* indicazione delle modalità con cui sono

947



applicati i criteri di scelta, ha l'obiettivo di consentire a tutti i lavoratori di controllare la correttezza dell'operazione di selezione e la rispondenza agli accordi raggiunti, di modo che l'omissione della concreta indicazione delle modalità di assegnazione dei punteggi impedirebbe ogni verifica al riguardo.

5.2.- Carezza di motivazione a proposito dell'indicazione dei criteri di scelta contenuti nella comunicazione *ex art. 4, c. 9, della legge n. 223*, in quanto l'affermazione che l'indicazione stessa consenta di individuare le concrete modalità attuative dei criteri in questione risulterebbe contraddittoria. I criteri sono infatti indicati in termini solo *astratti* e, quindi, non contengono (né consentono di risalire al) *le concrete* modalità della loro applicazione.

5.3.- Con il terzo motivo ed in subordine ai primi due **N** deduce l'omesso esame della domanda subordinata con cui aveva richiesto di annullare il licenziamento per l'erronea applicazione dei criteri di scelta indicati. Sarebbe, dunque, violato l'art. 112 c.p.c. con conseguente nullità della sentenza.

5.4.- Individuato un passo della sentenza che, in ipotesi, potrebbe dar corpo ad una motivazione di rigetto della detta domanda subordinata, parte ricorrente deduce il vizio di omessa o quantomeno insufficiente motivazione derivante dall'omesso espletamento dei mezzi istruttori che pure parte attrice aveva ritualmente dedotto.

6.- Il ricorso è fondato.

L'art. 4, c. 9, della l. 23.07.91 n. 223 prevede che, all'esito dell'esame congiunto tra datore ed oo.ss. delle cause che hanno determinato l'eccedenza di personale, raggiunto l'accordo sindacale circa il numero dei lavoratori da licenziare, il datore può recedere dal rapporto di lavoro intrattenuto con i dipendenti ritenuti in eccedenza. Contestualmente alla comunicazione dei recessi (secondo il testo della norma applicabile *ratione temporis*), il datore deve comunicare per iscritto l'elenco dei lavoratori licenziati (recante l'analitica descrizione della posizione soggettiva di ognuno e le modalità con cui sono applicati i criteri di scelta) all'Ufficio regionale LMO, alla Commissione regionale per l'impiego ed alle organizzazioni sindacali che hanno ricevuto la comunicazione di apertura della procedura di mobilità ed hanno partecipato all'incontro per l'esame congiunto.

Nella pratica la comunicazione è accompagnata da una modulistica elaborata dai competenti uffici regionali (modelli mob/1, mob/2, mob/3), su cui il datore annota tutte le indicazioni previste dalla norma di legge.

7.- La giurisprudenza di legittimità ritiene che la comunicazione di cui all'art 4, c. 9, nel momento in cui fa obbligo al datore di indicare *puntualmente* le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta



dei lavoratori da licenziare, intende consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione di collocamento in mobilità e la rispondenza agli accordi raggiunti. A tal fine non è, dunque, sufficiente la trasmissione dell'elenco dei lavoratori licenziati e la comunicazione dei criteri di scelta concordati con le organizzazioni sindacali, né la predisposizione di un meccanismo di applicazione in via successiva dei vari criteri, mentre è necessario controllare se tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti siano stati inseriti nella categoria da scrutinare e, in secondo luogo, nel caso in cui i dipendenti siano in numero superiore ai previsti licenziamenti, se siano stati correttamente applicati i criteri di valutazione comparativa per l'individuazione dei dipendenti da licenziare (v., da ultimo, Cass. 10.07.13 n. 17119, nonché Cass. 6.06.11 n. 12196, Cass. 16.02.10 n. 3603, Cass. 19.12.08 n. 29831).

8.- L'applicazione di tale principio di diritto, cui aderisce l'odierno Collegio giudicante, comporta che il giudicante proceda ad analitico riscontro del contenuto della comunicazione scritta e delle indicazioni richieste dalla norma di legge, verificando se esiste la *puntuale indicazione* (secondo l'esplicita formulazione dell'art. 4, c. 9) dei criteri di scelta, così come indicati dal successivo art. 5, c. 1, della stessa legge n. 223 (che richiama i criteri delineati dai contratti collettivi, oppure, in mancanza, i criteri dei carichi di famiglia, dell'anzianità, delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative). In altre parole, il giudice deve verificare se le indicazioni contenute nella comunicazione abbiano effettiva rispondenza con il modello indicato dalla normativa collettiva o con il modello indicato dalla legge e se i meccanismi operativi indicati portino effettivamente all'individuazione concreta dei licenziati, sulla base dei parametri assegnati ai vari criteri e dell'ordine di priorità fra i criteri stessi, in modo da pervenire ad una graduatoria dei lavoratori interessati sulla base di punteggi assegnati.

Il giudice di merito si è sottratto a questo compito, effettuando una verifica solo parziale quanto formale delle modalità di selezione, limitandosi ad un esame esterno del modello Mob/2, recante le modalità di selezione dei lavoratori, ma senza verificare se le indicazioni ivi contenute consentano effettivamente la redazione di una graduatoria.

9.- Fondati i primi due motivi del ricorso ed assorbiti il terzo ed il quarto, il ricorso deve essere accolto e la sentenza impugnata deve essere cassata, con rinvio al giudice indicato in dispositivo, il quale procederà a nuovo esame effettuando gli accertamenti indicati al capo che precede. Lo stesso giudice provvederà alla regolazione delle spese del presente giudizio di legittimità.



Per questi motivi

La Corte accoglie i motivi primo e secondo e, dichiarati assorbiti gli altri, cassa la sentenza impugnata, con rinvio alla Corte d'appello di Bologna in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma il 19 novembre 2013

Il Presidente

De Stof
Il Consigliere estensore

Emmanuel

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Depositato in Cancelleria



oggi, - 3 FEB. 2014

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA

Donatella Coletta