



## Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica “Giurisprudenza: Una Sentenza al Mese”

A cura del Dott. **Edmondo Duraccio** con il gradito contributo del Centro **Studi ANCL**  
“**O. Baroncelli**” della U.P. di Napoli e del Dott. **Francesco Duraccio**.

**N.02 /Febbraio 2014(\*)**

**LICENZIAMENTO COLLETTIVO E PROCEDURA DI MOBILITA' EX LEGGE 223/91. IMPORTANZA. INDICAZIONE PUNTUALE DELLE MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEL DIPENDENTE LICENZIATO. NECESSITA'. USO DEI MODELLI REGIONALI DA ALLEGARE ALLA COMUNICAZIONE EX ART.4, COMMA 9 DELLA LEGGE 223/91. INSUFFICIENZA. INDICAZIONE PRECISA DEI CRITERI DI SCELTA. NECESSITA'.**

**(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 2298 del 03 Febbraio 2014)**

Da sempre, la procedura di mobilità, ex artt. 4 e 24 della legge 223/91, per “licenziamenti collettivi per riduzione di personale” ha costituito, a parte la laboriosità, uno scoglio molto difficile per gli addetti ai lavori (e, quindi, per i Consulenti del Lavoro) oltre che per la Giurisprudenza di legittimità che ha posto l’accento, principalmente, su due importanti presupposti:

- a) L’eshaustività della “comunicazione”, ex art. 4 della legge 223/91, con la quale si inizia la procedura di licenziamento c.d. collettivo;
- b) La precisa indicazione, nella comunicazione da inviare all’ente Istituzionale ed alle OO.SS. all’atto di ciascun licenziamento, dei criteri di scelta sottesi a ciascuna risoluzione di rapporto.

La “ratio” di tali “rigidità”, come, ormai, da giurisprudenza consolidata, è da attribuirsi alla scelta del legislatore di consentire la “co-gestione” della crisi ad opera del datore di lavoro ed OO.SS. intese come R.S.A./R.S.U. e Segreterie Provinciali di riferimento ed un controllo circa la correttezza, non solo formale, dei licenziamenti, attraverso la precisa e puntuale indicazione dei criteri di scelta, da parte della Commissione Regionale per il Lavoro (id: Giunta Regionale) e delle stesse OO.SS..

Come accennato, la Giurisprudenza di legittimità, nella sua consolidata produzione, ha considerato illegittimo il licenziamento sia nel caso di una “carente” comunicazione, ex art. 4 legge 223/91, che di scarsa o carente indicazione dei criteri di scelta che hanno consentito di individuare il dipendente in esubero, ex art. 4, comma 9 della legge più volte citata.

Occupiamoci, adesso, del “fatto storico” che ha dato origine alla sentenza in commento.

Un dipendente viene licenziato al termine di una procedura di mobilità per riduzione di personale ex artt. 4 e 24, comma 1, della legge 223/91. Impugna la risoluzione del rapporto e si rivolge al Tribunale, in composizione monocratica, quale G.U.L. (Giudice Unico del Lavoro) chiedendo la declaratoria di “inefficacia” del licenziamento (id: tamquam non esset). Sostiene, infatti, che i prospetti allegati alla comunicazione inviata alla Giunta Regionale ed alle OO.SS., ex art. 4, comma 9, della Legge 223/91, non siano idonei a verificare, così come, chiaramente, prescrive la norma, la corretta attuazione dei criteri di scelta, ex art. 5 della citata legge, sottesi al suo licenziamento. Il Giudice di prime cure emette ordinanza di reintegrazione nel posto di lavoro, ex art. 18 della legge 300/70 con conseguenziale ulteriore risarcimento del danno, per l’estrema genericità con cui il datore di lavoro ha indicato l’attuazione dei criteri di scelta nella comunicazione di cui all’art. 4, comma 9.

La Corte D’Appello, adita dal datore di lavoro, accoglie, ex adverso, l’impugnativa asserendo che la comunicazione, ex art. 4, comma 9, inoltrata dal datore conteneva tutti gli elementi idonei all’individuazione del lavoratore in esubero essendo, peraltro, corredato dal Modello MOB2 (predisposto dalla Regione) e, oltre tutto, non vi era stata dimostrazione alcuna che il punteggio indicato non corrispondeva all’attuazione dei criteri di scelta.

Da qui il ricorso alla Suprema Corte di Cassazione da parte del lavoratore.

La Suprema Corte di Cassazione, **con sentenza N. 2298 del 3 Febbraio 2014**, ha accolto il ricorso

de quo.

Gli Ermellini, dopo aver effettuato un excursus sulla procedura di mobilità, ex artt. 4 e 24 della legge 223/91, a partire dalla fase della "comunicazione" preventiva all'esame congiunto con accordo circa il numero di dipendenti da esodare ed i criteri di scelta da applicare, si sono soffermati sull'analoga importanza che riveste la comunicazione ex art. 4, comma 9 della citata legge circa la necessità dell'indicazione delle modalità di attuazione dei criteri di scelta concordati e ciò allo scopo di consentire sia alle OO.SS. (che tutelano i lavoratori) che alla Regione (id: Commissione Regionale del Lavoro) di verificare l'esatto adempimento del datore di lavoro.

Nella pratica - ha rilevato la Corte - 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. 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 - ha affermato la Corte - 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.** L'applicazione di tale principio di diritto 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 - ha precisato la Corte - **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 - ha osservato la Cassazione - 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 consentissero effettivamente la redazione di una graduatoria.**

Quindi...sempre più difficile!!!!

**Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.**

**Buon Approfondimento**

Il Presidente  
**Edmondo Duraccio**

**(\*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.  
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.  
Diritti appartenenti agli autori.**