

Mobilità e cessione ramo d'azienda: illegittimità dei licenziamenti successivi alla cessione

Cassazione Sezione Lavoro n. 4334 del 20 febbraio 2008, Pres. Mattone, Rel. Miani Canevari

Licenziamenti collettivi - cessione ramo d'azienda - licenziamenti successivi alla cessione - illegittimità

Nell'aprile del 1996 la società I. a avviato, in base alla legge n. 223 del 1991, una procedura di riduzione del personale comunicando alle organizzazioni sindacali l'intenzione di licenziare 75 dipendenti.

La procedura si è conclusa il 6 giugno 1996 senza che l'azienda abbia raggiunto un accordo con i sindacati.

Con effetto dal 1 luglio 1996 l. ha ceduto alla società S. il ramo di azienda interessato dalla annunciata riduzione di personale.

Il 13 agosto 1996 la cessionaria ha effettuato il licenziamento del personale addetto al ramo d'azienda trasferito, facendo riferimento alla procedura svolta in precedenza dalla I..

A.R. ed altri lavoratori licenziati hanno impugnato i licenziamenti davanti al Pretore di Roma, sostenendo che alla S. non era consentito avvalersi delle procedure in precedenza svolte dalla I.

Il Pretore ha ritenuto inefficaci soltanto due licenziamenti mentre ha respinto le domande proposte dagli altri lavoratori.

Questa decisione è stata riformata, in grado di appello, dal Tribunale di Roma che ha dichiarato inefficaci tutti i licenziamenti, ha ordinato la reintegrazione dei lavoratori licenziati ed ha condannato l'azienda al risarcimento del danno in base all'art. 18 St. Lav.

L'azienda ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione del Tribunale di Roma per vizi di motivazione e violazione di legge.

Essa ha sostenuto tra l'altro che, essendo subentrata, quale cessionaria del ramo di azienda, nei rapporti di lavoro con i dipendenti ivi impiegati, in base all'art. 2112 cod. civ., aveva diritto di procedere ai licenziamenti, in quanto la relativa procedura doveva ritenersi già conclusa al momento della cessazione.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso.

Nel sistema previsto dalla legge n. 223 del 1991 — ha osservato la Corte — il datore di lavoro è tenuto in un primo tempo a manifestare i criteri da utilizzare per la selezione del personale eccedente (concordati con le associazioni sindacali o unilateralmente predisposti) e, successivamente, ad esternare le modalità di applicazione dei suddetti criteri come prima definiti; e il veicolo, il più idoneo possibile a rendere conoscibili queste scelte imprenditoriali, è stato individuato nelle comunicazioni, che, ai sensi del nono comma dell'art. 4, debbono essere fatte sia agli organismi amministrativi sia alle organizzazioni sindacali, per consentire a queste ultime di esercitare quel controllo preventivo di cui si è sopra parlato.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, dunque — ha ricordato la Corte — le procedure cui fa riferimento il dodicesimo comma dell'art. 4 comprendono tutto l'iter procedimentale che va a concludersi, secondo la sequenza scandita dai vari commi dell'art. 4, con le comunicazioni indicate nel nono comma; e ciò spiega perché anche in caso di violazione di questa norma operi la sanzione dell'inefficacia del licenziamento ai sensi dell'art. 5 comma 3 della legge.

Nel caso in esame — ha osservato la Corte — la comunicazione finale della procedura è avvenuta dopo la cessione del ramo d'azienda.

Deve ritenersi — ha affermato la Corte — l'esistenza di una correlazione diretta, ai fini della tutela della posizione del lavoratore, tra i vari momenti di esplicazione delle scelte dell'imprenditore, rappresentati dalle comunicazioni iniziale e finale della procedura (in particolare, quanto a quest'ultima, per la puntuale indicazione delle specifiche modalità di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare); il contenuto di tali comunicazioni deve fare riferimento alle condizioni in cui versa l'impresa datoriale, da valutarsi al momento in cui questa decide di instaurare la suddetta procedura; infatti solo il riferimento alla situazione «attuale» consente, alla stregua dei commi 5 e 9 dell'art. 4 cit., un documentato esame congiunto delle parti sociali, da un lato, (onde valutare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza di personale dell'impresa e le possibilità di diversa utilizzazione del personale stesso) e dei dipendenti, dall'altro, in ordine ai criteri di scelta, legali e convenzionali, dei lavoratori da collocare in mobilità.

Nell'ipotesi di cessione di azienda intervenuta (come nella specie) prima del completamento di tale iter procedurale — ha osservato la Corte — il mutamento intervenuto nella situazione di fatto interrompe la suddetta correlazione, perché esclude la possibilità di collegare direttamente la valutazione della situazione di eccedenza, esplicitata nella comunicazione iniziale, a quella rispecchiata dalla comunicazione finale ex art. 4 comma 9, riferita ad un quadro globale diverso; resta così preclusa la realizzazione della finalità della norma, diretta ad un compiuto controllo, pure da parte dei dipendenti interessati, sui criteri di scelta (legali o convenzionali) di quanti vanno collocati in mobilità, da

riferire alla situazione presente al momento della conclusione della procedura; correttamente, quindi – ha concluso la Corte – il giudice dell'’appello ha affermato l'’inefficacia dei licenziamenti intimati rilevando – dato il mancato espletamento di un'’autonoma procedura di licenziamento collettivo da parte della S. – la violazione delle regole poste dall'’art. 4 della legge n. 223/1991.

Fonte: legge-e-justizia.it