

TRIBUNALE DI BRINDISI  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO



7201.7157/14  
R6L 2920/14  
CRON 10087/44

Il Tribunale di Brindisi, in composizione monocratica, in persona della dott.ssa Maria Cristina Mattei, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA CONTESTUALE**

nella causa iscritta al RG Lavoro n. 2920/2011, promossa da:

**Bagnulo Felice, Semeraro Domenico, Prete Rocco, Sozzi Francesco, Saponaro Paolo, Apollinare Flore Luciano, Epifani Francesco, Nacci Roberta, Morelli Oronzo, Forleo Fabrizio, Epifani Giuseppe, Marzio Leonardo, Bellanova Antonio**, rappresentati e difesi dagli avv. Gallone F. e Urso I.

Ricorrente

**C O N T R O**

**TELCOM SPA**, rappresentata e difesa dall'avv. Motta C.

Resistente

**Oggetto: impugnativa di licenziamento collettivo**

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato in data 23.8.2011 i ricorrenti di cui in epigrafe – premesso che in data 14.1.2009 la società resistente aveva avviato procedura di riduzione di personale ex artt. 4 e 23 della l. n. 223/91 per n. 49 unità – allegavano che, nella comunicazione, la società dichiarava genericamente di trovarsi nella necessità di avviare la procedura allegando alla comunicazione una relazione nella quale si dava conto dell'intervenuto accorpamento di due stabilimenti produttivi situati nel comune di Ostuni, indicandone le ragioni nella esigenza di evitare sprechi e perdite di tempo e indicando la nuova articolazione organizzativa della società in nove reparti. Nella relazione si dava conto della necessità di ridurre il personale di 49 unità; tuttavia, le notizie oggetto della comunicazione non riguardavano l'impresa nel suo complesso perché la riduzione interessava solo la sede di Ostuni e non anche le altre sedi dislocate in Italia e all'estero facenti parte del complesso aziendale. Evidenziavano che la comunicazione non indicava i motivi per cui si riteneva di non potere adottare misure idonee a porre rimedio alla situazione e ad evitare la dichiarazione di mobilità, la possibilità di una diversa utilizzazione del personale risultato in esubero, non permettendo conseguentemente al sindacato di esaminare le cause che determinavano la situazione di eccedenza e la possibilità di diversa utilizzazione del personale. Inoltre, la comunicazione non specificava i tempi di attuazione del programma di mobilità e l'allegato 6 suddivideva l'azienda in reparti, suddivisi a loro volta in mansioni, ulteriormente ripartite in livelli. Sotto tal profilo, evidenziava che tale suddivisione non corrispondeva al concreto impiego degli impiegati all'interno della azienda. Ciò avveniva, a dire dei ricorrenti, in quanto la TELCOM è una azienda non sindacalizzata con conseguente impossibilità di verificare la corrispondenza tra mansioni svolte dai lavoratori e mansioni dichiarate dalla azienda. Evidenziavano che la maggior parte degli operai svolgeva, oltre alla mansione di addetto allo stampaggio rotazionale, la mansione jolly, svolta da quei lavoratori cui non era assegnata una specifica mansione ma che erano adibiti sistematicamente alle mansioni che si rendevano necessarie nel ciclo produttivo. Evidenziavano che la procedura di licenziamento collettivo aveva in realtà riguardato i lavoratori addetti allo stampaggio rotazionale con più anzianità di servizio che, a causa della natura usurante delle mansioni svolte, non erano più in perfette condizioni

fisiche e avevano conseguentemente qualche difficoltà a lavorare sui forni, costituendo un peso per l'azienda. Compiute tali premesse e richiamate le mansioni svolte e il punteggio assegnato a ciascun ricorrente nella procedura di riduzione del personale, eccepivano:

- la illegittimità della procedura di illegittimità/inefficacia dei licenziamenti intimati ex art. 4 comma 9 l. n. 223/91 per violazione della procedura di cui ai commi 2 e 3;
- la illegittimità dei licenziamenti collettivi intimati ex art., 4 comma 9 l. n. 223/91 in mancanza della indicazione delle modalità di applicazione dei criteri di scelta;
- la illegittimità ex art. 5 comma 3 dei licenziamenti intimati per violazione dei criteri di scelta e la illegittimità della intera procedura per fraudolenta e/o elusiva applicazione della l. n. 223/91.

Concludevano chiedendo al giudice adito di:

- accertare e dichiarare la inefficacia/annullabilità dei licenziamenti collettivi intimati;
- per l'effetto, ordinare alla TELCOM spa la reintegrazione di tutti i ricorrenti nel posto di lavoro;
- condannare la TELCOM spa al risarcimento del danno commisurato alla retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra, oltre accessori di legge dalla maturazione al soddisfo.

Con memoria si costituiva in giudizio la società rivendicando la legittimità della procedura, deducendo che il testo della comunicazione 14.1.2009 conteneva tutti i requisiti di cui all'art. 4 comma 3 l. n. 223/91 ed in particolare i dati e le informazioni previste dalla predetta disposizione legislativa (L. 223/91) e una esatta ricostruzione della originaria realtà industriale e della sua evoluzione sino allo stato finale. Evidenziava che in tale comunicazione la Telcom aveva esposto la reale situazione attuale e precedente; evidenziava la carenza di indicazione e prova, nel ricorso, della carenza informativa e della capacità di tale carenza di condizionare la conclusione dell'accordo; quanto alla doglianza circa la mancata indicazione, nella predetta comunicazione, delle altre unità produttive della Telcom indicate in ricorso, evidenziava che l'unità produttiva di Villafranca Tirrena, in provincia di Messina, era ed è in situazione di crisi e che in provincia di Milano non vi è un'unità produttiva bensì solo un deposito dei prodotti. Sosteneva che, nel caso di specie, le OO.SS. hanno pienamente svolto la funzione di controllo ed hanno siglato il verbale di accordo del 27.3.2009. Rivendicava dunque la legittimità della procedura poichè la comunicazione 12.1.2009 reca l'indicazione dei motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza, nonché il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale da eliminare, consentendo alle organizzazioni sindacali di verificare il nesso tra le ragioni che avevano determinato l'esubero di personale e le unità che, in concreto, l'azienda intendeva espellere. Deduceva poi che il testo della scheda personale allegata ad ognuna delle lettere di licenziamento evidenzia che la società ha fornito al dipendente tutti gli elementi di possibile conoscenza e valutazione della corretta applicazione, al suo caso, dei criteri di scelta di cui all'accordo sindacale ed anche riportati nello stesso testo. Con specifico riferimento alla eccezione di violazione dei criteri di scelta rilevava la genericità della stessa ma prendeva posizione su ogni singolo lavoratore. Concludeva quindi chiedendo il rigetto delle domande con vittoria di spese.

La causa veniva istruita in via documentale e orale e, all'odierna udienza, veniva decisa con la seguente motivazione contestuale.

\*\*\*

In via preliminare, è opportuno premettere in linea di principio che, secondo l'insegnamento della giurisprudenza di legittimità, in materia di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, la l. n. 223 del 1991, nel prevedere agli art. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità,

ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato *ex post* nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto *ex ante* alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimenti di azienda; i residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più, 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 sede giudiziaria tutte quelle censure con le quali, senza contestare *specifiche violazioni* delle prescrizioni dettate dai citati artt. 4 e 5 e senza fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di «effettive» esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva. Dunque, laddove il lavoratore impugnò il recesso, per violazione della procedura predeterminata dal legislatore in materia di licenziamenti collettivi, ha l'onere di indicare specificamente i singoli momenti del procedimento che risultino viziati, non potendo investire il giudice, mediante una generica censura di illegittimità, del vaglio dell'intera, complessa procedura, quale quella stabilita per i licenziamenti collettivi dalla legge 223/1991; nè, d'altro canto, può fondatamente sostenersi che l'onere della prova circa la legittimità del licenziamento, normalmente gravante sul datore di lavoro, possa tradursi in una assoluzione del lavoratore dall'onere di allegazione dei motivi che avrebbero condotto all'illegittimità o all'inefficacia del licenziamento stesso; ne consegue che il vaglio di legittimità del licenziamento collettivo, operato dal giudice, e specularmente l'onere della produzione in giudizio delle prove circa il rispetto della procedura, gravante sul datore di lavoro, si ricollegano strettamente agli specifici motivi di censura proposti dal lavoratore che deduca l'inefficacia o l'annullabilità del recesso; se è vero, infatti, che non è il lavoratore a dover provare il mancato rispetto della procedura da parte del datore, è altresì vero che il lavoratore deve specificare *perché* ritiene che la procedura non sia stata rispettata, e a quale adempimento in particolare, tra tutti quelli previsti dalla normativa, il datore di lavoro non ha ottemperato. Pertanto, nel rispetto del principio della corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, fissato dall'art. 112 c.p.c., il giudice non può di ufficio, al fine di escludere la legittimità del licenziamento collettivo, dare rilievo a motivi diversi e non dedotti dal lavoratore ma dovrà valutare la legittimità della procedura attenendosi alle specifiche ragioni di illegittimità dedotte dal lavoratore (cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 5089 del 03/03/2009; Sez. L, Sentenza n. 21541 del 06/10/2006).

Sulla base di tali principi, nella specie, l'indagine deve essere orientata avendo riguardo agli specifici motivi di censura articolati in ricorso.

Orbene, i ricorrenti hanno innanzitutto sostenuto che la comunicazione di avvio della procedura ex art. 4 comma 3 l. n. 223/91 è priva di alcuni degli elementi imposti dalla suddetta norma. Hanno dedotto innanzitutto l'assoluta carenza di indicazioni, nella suddetta comunicazione, circa le altre unità produttive presenti sull'intero territorio nazionale, essendo esaminata solo l'unità produttiva di Ostuni. Hanno inoltre sostenuto che la comunicazione è del tutto carente della indicazione dei motivi tecnici, organizzativi, produttivi per cui sarebbe impossibile adottare altre misure idonee a porre rimedio alla situazione di crisi ed evitare, in tutto o in parte la dichiarazione di mobilità. Ritengono che tale carenza abbia impedito al sindacato di valutare le ragioni per cui i lavoratori ritenuti in esubero non potessero essere salvati dal licenziamento, per esempio attraverso il trasferimento presso le altre unità produttive.

Tale risultando il tenore delle doglianze formulate, il giudice osserva quanto segue.

In diritto, preme rilevare che la l. n. 223 del 1991, art. 4, comma 3 prevede che la comunicazione aziendale alle organizzazioni sindacali deve contenere l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza (non di specifiche unita' produttive, ma, indeterminatamente, dell'intera situazione aziendale) e dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio a detta situazione.

La procedura in discorso, disciplinata dall'art. 4 della legge n. 223 del 1991, assegna al sindacato - a fronte dell'esercizio del potere imprenditoriale modificativo in maniera non marginale dell'assetto aziendale - un ruolo di tutela dell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro nell'ambito del più generale controllo su eventi che incidano, in maniera non marginale, sull'assetto occupazionale. È evidente che la tutela di un tale interesse non può prescindere e anzi necessariamente presuppone una completa informazione, da parte dell'imprenditore, circa la impraticabilità di rimedi alternativi ai licenziamenti. Dunque, la comunicazione rituale e completa della mancanza di alternative ai licenziamenti rappresenta, nell'ambito della procedura, una cadenza legale che, se mancante, risulta ontologicamente impeditiva di una proficua partecipazione alla cogestione della crisi da parte del sindacato in tema di collocamento in mobilità e licenziamenti collettivi (cfr. Cassazione n. 13196/2003). In buona sostanza, la comunicazione della esistenza di una situazione di esubero strutturale non fa venire meno l'onere per il datore di lavoro di comunicare le ragioni che impediscono il ricorso a soluzioni alternative ai licenziamenti, perché solo l'estrinsecazione di tali ragioni consente al sindacato di esercitare efficacemente il ruolo di cogestione della crisi che la legge gli assegna, rappresentando l'assetto che l'azienda deve necessariamente assumere a fronte di fattori che non consentano di mantenere immutata la forza lavoro (Cassazione 13196/2001).

Da quanto detto discende che non è sufficiente richiamare il raggiungimento dell'accordo sindacale per dimostrare la legittimità della procedura e l'adempimento, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di comunicazione imposti dalla l. n. 223/91 perché il ruolo attribuito al sindacato nel sistema della l. n. 223/91 non sottrae al giudice il potere di verificare, *ex post*, il rispetto sostanziale degli obblighi imposti dalla legge n. 223 citata mediante esame delle comunicazioni effettuate dal datore di lavoro e verifica che esse, sotto il profilo contenutistico, rispettino i requisiti normativamente previsti.

Ne deriva che l'inosservanza della procedura di cui all'art. 4 l. 23 luglio 1991 n. 223 per non avere indicato i motivi che hanno impedito il ricorso a misure alternative ai licenziamenti, non può essere sanata dal successivo raggiungimento di un accordo sindacale (Cassazione n. 13196/2003).

Giova ancora premettere che l'indicazione delle eccedenze di personale e la valutazione sulle misure per porvi rimedio non sono circoscritte o circoscrivibili a singole unita' produttive; il datore di lavoro infatti, nella comunicazione ex art. 4 l. n. 223/91, deve dare conto delle ragioni che impediscono di evitare la riduzione del personale attraverso lo spostamento del personale in eccesso in una determinata unità verso le altre pure esistenti (cfr. Cassazione n. 22329/2010). In altre parole, la l. n. 223/91, art. 4, comma 1, non rende limitabile l'ambito oggettivo dei licenziamenti alla singola unita' produttiva interessata alla ristrutturazione con l'effetto che l'omessa precisazione dei motivi dell'eccedenza di lavoratori e della verifica degli esuberi per ciascuna unità produttiva e per profili professionali, non è suscettibile di essere sanata dall'accordo sindacale che comprenda l'individuazione dei lavoratori da licenziare sulla base della sola anzianità contributiva, trattandosi di un'omissione che compromette l'interesse primario del singolo lavoratore alla individuazione trasparente e verificabile dei dipendenti da licenziare.

Applicando i suesposti principi alla fattispecie che occupa, ritiene il giudice che la comunicazione di avvio della procedura del 14.1.2009 risulti nella specie irrimediabilmente viziata perché difetta completamente della indicazione

della situazione delle altre unità produttive della Telcom, situate pacificamente a Villafranca e a Legnano, e delle ragioni della impossibilità di evitare la riduzione del personale mediante la ricollocazione in tali unità produttive. Inoltre, la comunicazione in discorso è del tutto priva della indicazione dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi per cui sarebbe impossibile adottare altre misure idonee a porre rimedio alla situazione di crisi. Essa infatti evidenzia le iniziative assunte dalla società per contrastare l'agguerrita concorrenza intervenuta nel mercato e le soluzioni organizzative, logistiche, produttive e impiantistiche atte a consentire un consolidamento della azienda sul mercato; dà atto dell'accorpamento degli originari due stabilimenti in un unico stabilimento e contiene una dettagliata suddivisione dell'organizzazione aziendale in reparti, mansioni e livelli di inquadramento, senza tuttavia indicare in alcun modo le ragioni tecniche, organizzative e produttive che hanno reso impossibile l'adozione di diverse soluzioni, anche *sub specie* di diversa utilizzazione del personale in esubero nella stessa unità o nelle ulteriori unità produttive esistenti: In sostanza, la comunicazione del 14.1.2009 dipinge un assetto nel quale la riduzione del personale si profila quale conseguenza inevitabile delle soluzioni adottate. Tale ultima considerazione rende evidente la illegittimità della comunicazione essendo pacifico che, nella specie, non si è in presenza di una ipotesi di estinzione dell'intero apparato produttivo. E sul punto, preme ricordare che, esclusa tale ultima ipotesi (di estinzione dell'intero apparato produttivo), non sono ravvisabili fattispecie per le quali non siano neanche ipotizzabili soluzioni atte ad evitare il ricorso alla messa in mobilità dei lavoratori, legittimando, in sede di comunicazione preventiva, il datore di lavoro a richiamare solo l'evento che, a suo avviso, determina il ricorso alla riduzione di personale (cfr. Cassazione n. 13196/2003).

Quanto alle unità produttive site in Villafranca Tirrena e in Legnano, nella presente sede, la società ha sostenuto che la prima è in situazione di crisi mentre presso la seconda, non vi è una unità produttiva ma solo un deposito prodotti. Ciò è stato ribadito anche nelle note depositate in data 16.5.2014.

Orbene, tali deduzioni non valgono a restituire legittimità alla procedura perché è evidente che, alla luce dei principi suesposti, non possono sanare *ex post* le lacune della comunicazione ex art. 4 comma 1 l. n. 223/91 circa la situazione delle altre unità produttive.

Né in contrario avviso vale richiamare il principio secondo cui la scelta dei lavoratori da licenziare non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico - produttive, nell'ambito della singola unità produttiva, ovvero del settore interessato alla ristrutturazione (Cassazione n. 19644/2012, richiamate da parte resistente) perché, innanzitutto, il livello della completezza e, per tale via, della legittimità della comunicazione ex art. 4 citato è diverso da quello della correttezza e conseguente legittimità della comparazione tra lavoratori. In altre parole, se la comunicazione di avvio della procedura risulti illegittima per mancato rispetto dei criteri stabiliti dall'art. 4 l. n. 223/91, a nulla varrà invocare la correttezza della comparazione per restituire legittimità alla procedura di riduzione del personale.

In ogni caso, nella specie, non ricorrono i presupposti che consentono l'applicazione dei principi invocati dalla resistente non essendo provato che la mancata comparazione con i lavoratori impiegati presso le altre unità produttive fosse obiettivamente giustificata dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale (cfr. *ex plurimis* Cass. n. 26376/2008, Cass. n. 14612/2006, Cass. n. 13783/2006, Cass. n. 11034/2006, Cass. n. 10590/2005, Cass. n. 13182/2003, Cass. n. 12711/2000 e, da ultimo, Cass. n. 2429/2012). Infatti, la comunicazione di avvio della procedura non contiene una idonea giustificazione delle ragioni per cui la procedura di mobilità è stata limitata alla sola unità produttiva di Ostuni. Da ciò deriva, quale ulteriore profilo di illegittimità del licenziamento *de quo*, la violazione della L. n. 223 del 1991, art. 5, che, nel fissare le regole concernenti i criteri di scelta dei lavoratori

interessati alla procedura di mobilità, stabilisce (comma 1) che l'individuazione di tali lavoratori deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale. Infatti, la delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità è consentita solo qualora essa dipenda dalle ragioni tecnico-produttive e organizzative che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 3, ossia allorquando gli esposti motivi dell'esubero e le ragioni per cui lo stesso non poteva essere assorbito impongano di limitare l'ambito dei lavoratori fra i quali operare la scelta. Nel caso di specie, tuttavia, la comunicazione non è tale da giustificare la restrizione perché, come già osservato, nessun riferimento contiene alle unità produttive di Villafranca e Legnano e in ogni caso non indica le ragioni tecniche, organizzative e produttive che hanno portato a circoscrivere la riduzione del personale allo stabilimento di Ostuni. Sul punto, preme richiamare Cassazione, 3 maggio 2011. n. 9711, secondo la quale, in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale, ed è onere del datore provare il fatto che determina l'oggettiva limitazione di queste esigenze e giustificare il più ristretto spazio nel quale la scelta è stata effettuata.

Sotto tal profilo, parte resistente si limita ad una apodittica affermazione priva, per quanto risulta dagli atti, di adeguato supporto probatorio laddove, invece, nella comunicazione ex art. 4, il datore di lavoro avrebbe dovuto fare riferimento all'intera organizzazione aziendale per contestualizzare i motivi dell' 'impossibilità' di ivi assorbire il personale in esubero. Né, per le ragioni esposte, per colmare le lacune della comunicazione del 14.1.2009 possono invocarsi gli esiti istruttori laddove, peraltro, la lettura delle dichiarazioni testimoniali non chiarisce le ragioni che hanno portato alla esclusione delle unità operative di Villafranca e Legnano dalla procedura di riduzione di personale. Le osservazioni compiute inducono all'accoglimento del ricorso e dunque a ritenere fin da ora l'illegittimità della procedura avviata con comunicazione del 14.1.2009, risultando ultroneo l'esame degli ulteriori motivi di censura formulati in ricorso.

Pertanto, deve essere dichiarata l'illegittimità della procedura di licenziamento collettivo avviata con comunicazione del 14.1.2009 e la resistente va condannata alla reintegrazione (stante la pacifica sussistenza del requisito dimensionale ai fini della applicazione della tutela reale) dei ricorrenti nel posto di lavoro e al pagamento di una <sup>in favore di ciascun ricorrente</sup> indennità pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegra, oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al soddisfo.

Le spese seguono la soccombenza liquidandosi in dispositivo e determinandosi nell'entità in considerazione della pluralità di ricorrenti e della attività processuale espletata.

**P.Q.M.**

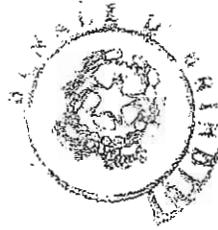
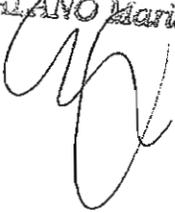
definitivamente pronunciando sul ricorso proposto con atto depositato in data 23.8.2011, così provvede:

Accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara l'illegittimità della procedura di licenziamento collettivo avviata con comunicazione del 14.1.2009 e condanna la Telcom alla reintegrazione dei ricorrenti nel posto di lavoro e al pagamento, in favore di ciascun ricorrente, di una indennità pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino alla effettiva reintegra, oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al soddisfo.

Condanna la resistente al pagamento dei compensi di lite, che liquida in € 8.400,00 per compensi e spese, oltre iva e cpa per legge, con distrazione.

Brindisi, 27.5.2014

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
PALANO Maria Marcelia



Il Giudice del Lavoro  
Dr. Maria Cristina Mattei

