



Roma, 29 aprile 2022

## **Licenziamento collettivo, reintegra se la comunicazione è incompleta**

Con la sentenza n. 9800 del 25 marzo 2022, la Suprema Corte di cassazione si è espressa in merito ai requisiti della comunicazione del datore di lavoro nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo e alle conseguenze derivanti a causa della sua incompletezza in merito all'indicazione dei criteri di scelta dei lavoratori.

Nella vicenda in esame la Corte si è pronunciata sul ricorso promosso da alcuni lavoratori contro la decisione della Corte di appello di Reggio Calabria in merito alla procedura di licenziamento collettivo intimata nei loro confronti dalla società della quale erano dipendenti.

In particolare, i giudici distrettuali, in riforma della sentenza del Tribunale, pur riconoscendo l'illegittimità del licenziamento collettivo, avevano ritenuto lo stesso affetto da mero vizio formale consistente nella mancata indicazione nell'ambito della comunicazione di licenziamento ex art. 4 comma 9 della legge n. 223/1991 dei concreti punteggi attribuiti a ciascun lavoratore e dei dati relativi ai carichi di famiglia.

Il giudice di legittimità, nell'ambito delle doglianze lamentate dai lavoratori, ha ritenuto fondata quella secondo cui le lacune della comunicazione (effettuata secondo i termini di legge già citati) integravano non una mera irregolarità formale bensì la violazione dei criteri di scelta, mancando una puntuale indicazione delle modalità di applicazione dei criteri idonea a consentire la valutazione comparativa delle posizioni dei dipendenti e, pertanto, la verifica della corretta applicazione dei suddetti criteri.

La Cassazione, nell'accogliere il ricorso promosso dai lavoratori, ha ribadito il consolidato orientamento per cui la disciplina dettata dalla legge n. 223 del 1991 in materia di licenziamenti collettivi costituisce *“una garanzia, di natura essenzialmente procedimentale, destinata ad operare su un duplice piano di tutela – delle prerogative sindacali e delle garanzie individuali – assolvendo alla funzione di porre le associazioni sindacali in condizioni di contrattare i criteri di*

*scelta dei lavoratori da sospendere ma altresì di assicurare al lavoratore, potenzialmente interessato al licenziamento, la previa individuazione dei criteri di scelta e la verificabilità dell'esercizio del potere privato del datore di lavoro (Cass. n. 19618 del 2011; Cass. n. 15694 del 2009)".*

In particolare, si ribadisce l'importanza della comunicazione in esame che, assolvendo all'essenziale funzione di indicare *"puntualmente"* le modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, oltrech  di cristallizzare le ragioni del recesso, deve consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi raggiunti.

Nel caso in oggetto, la generica indicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare ha impedito una piena verifica della coerenza tra gli stessi e la loro concreta applicazione, non offrendo alcun parametro comparativo, rispetto alla posizione di altri lavoratori, idoneo ad escludere la sussistenza di ingiustificati trattamenti pi  favorevoli.

In conclusione, la Cassazione, nel sottolineare che dette carenze non integrano una mera violazione delle procedure ma una violazione dei criteri di scelta, afferma che tale diversa qualificazione ha riflessi in tema di regime sanzionatorio, trovando applicazione non gi  la tutela indennitaria bens  quella reale.

La Suprema Corte ha, pertanto, ritenuto che, nel caso di specie, la comunicazione di cui discutiamo (che, ricordiamo,   prevista dall'art. 4, comma 9 della legge n. 223 del 1991) – carente sotto il profilo formale delle indicazioni relative alle modalit  di applicazione dei criteri di scelta – abbia determinato l'illegittimit  della procedura di licenziamento, il conseguente annullamento della stessa e la condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro con pagamento di un'indennit  risarcitoria in misura non superiore alle dodici mensilit  dell'ultima retribuzione globale di fatto.