210/11

REG. GEN. 1470/10
CRON. N. 3244
DECISA IN 2/3/11
DEP. MIN. 1 AGO. 2011
PUBBL. 2 AGO. 2011

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

CORTE DI APPELLO DI SALERNO

SEZIONE LAVORO

La Corte di Appello di Salerno - Sezione del Lavoro - nelle persone dei magistrati:

dott. Alessandro Bavoso — Presidente

dott.ssa Alessandra Chianese — Consigliere

dott.ssa Aida Sabbato — Consigliere relatore

Commento [A1]:

ha pronunziato all'udienza del 2.3.2011 la seguente

S E N T E N Z A

nel giudizio di appello iscritto al n. 1470 del ruolo generale del lavoro dell'anno 2010

TRA

MARRAS PAOLO, rappresentato e difeso, in virtù di procura a margine del ricorso d'appello, dall'avv.to Alfredo Marino, presso il cui studio è elettivamente domiciliato in Salerno, alla via F. P. Volpe, n. 68;

APPELLANTE

E

I.V.R.I. s.p.a. – ISTITUTI di VIGILANZA RIUNITI d'ITALIA -, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa, in virtù di procura a margine della memoria difensiva di costituzione di secondo grado, dall'Avv. Mario Delfino, presso lo studio del quale è elettivamente domiciliata in Salerno, alla via Medaglie d'Oro, n. 38;

APPELLATA

OGGETTO: Impugnativa di licenziamento collettivo - Appello avverso la sentenza n. 3419/2010 del Giudice del lavoro del Tribunale di Salerno.

CONCLUSIONI

Per l'appellante :

Voglia l'adita Corte, in riforma dell'impugnata sentenza, dichiarare l'illegittimità del licenziamento collettivo subito per tutte le argomentazioni esposte in narrativa e per l'effetto ordinare alla I.V.R.I. la sua reintegrazione nel posto di lavoro in precedenza occupato con la sua condanna al risarcimento del danno ex art.18 s.d.l.; dichiarare inefficace il licenziamento perché disposto in violazione dell'art.2 della legge n.604766 con condanna della società appellata a ripristinare il rapporto di lavoro e al pagamento dlele retribuzioni maturate dal licenziamento fino a quello dell'effettivo ripristino del rapporto oltre accessori come per legge, con vittoria delle spese, diritti ed onorari del doppio grado di giudizio con attribuzione.

Per l' appellata:

Voglia la Corte rigettare l'appello, con ogni conseguenza in ordine al carico delle spese del giudizio.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 8.9.2009 Marras Paolo esponeva di aver lavorato alle dipendenze della società resistente dal 26.2.1991 al 2.3.09 presso l'unità di Salerno con inquadramento al IV livello super.

La procedura di licenziamento collettivo veniva instaurata in data 23.12.08 con comunicazione ex artt.4 e 24 della Legge n.223/91 e, per effetto di richiesta di consultazione sindacale da parte delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni, tali parti venivano convocate il 17.2.09 presso la sede della Giunta Regionale della Campania – Servizio

Politiche del Lavoro – per l'esame congiunto di cui all'art.4, commi 6 e 7.
In tale occasione la società esprimeva la volontà di adottare misure alternative per ridurre l'impatto della procedura avviata.
Le parti concordavano l'esubero definitivo che veniva ridotto a 32 unità e l'individuazione del personale esuberante prioritariamente tra coloro che avrebbero manifestato la loro volontà di non opposizione al recesso e, poi, tra quelli individuati in possesso dei requisiti soggettivi per l'accesso al pensionamento nel periodo di permanenza nella lista di mobilità.
Per la parte eventualmente residuale dell'esubero sarebbero stati applicati i criteri previsti dall'art.5, comma 1, della legge n.223/91.
Il ricorrente, quindi, riferiva di essere stato licenziato con lettera raccomandata del 27.2.09, confermata con telegramma del 2.3.09.
Impugnato il licenziamento in via stragiudiziale, con il presente ricorso chiedeva la giudice adito di dichiarare la nullità, inefficacia, illegittimità del subito atto espulsivo alla luce dei seguenti profili formali e sostanziali: invalidità e illegittimità della procedura, insussistenza dei presupposti e delle condizioni, violazione dell'art.4 della legge n.223/91, nullità del recesso per violazione dell'art.5 della legge n.223791, violazione dell'art.2 della legge n.604/66.
Chiedeva, quindi, che alla declaratoria di illegittimità del licenziamento de quo venissero applicate tutte le conseguenze di cui all'art.18 s.d.l. con vittoria di spese del giudizio con attribuzione.
Articolava mezzi istruttori e depositava documentazione.
Ritualmente costituitosi il contraddittorio la società resistente depositava articolata memoria difensiva in cui concludeva per il rigetto della domanda stante la sua infondatezza con rivalsa delle spese di lite.
All'udienza del 16.6.2010, sulle conclusioni rassegnate dai procuratori costituiti, la causa veniva decisa come da separato dispositivo letto in udienza.

Nella motivazione della sentenza, il giudice, elencando, preliminarmente, i vizi denunciati dal lavoratore, riteneva che nessuno dei rilievi mossi meritava di essere accolto.

Tanto chiarito ed enunciata diffusamente la disciplina concernente i licenziamenti collettivi, con riguardo, tra l'altro, al ruolo del sindacato, il giudice medesimo analizzava punto per punto la legittimità della procedura posta in essere dalla società convenuta sotto il profilo, congiunto con le organizzazioni sindacali, delle unità in esubero, ridotte da 42 a 32, i criteri di scelta adottati in linea con la previsione di cui all'art.5 della legge n.223/91, ponendo segnatamente in risalto come, nel caso in esame, fosse onere del lavoratore licenziato allegare e provare la violazione di detti criteri che, comunque, apparivano correttamente applicati anche in relazione al punteggio attribuito per i familiari a carico, tenuto conto che per l'anno 2007, come risultante dalla dichiarazione dei redditi presentata nel 2008 e come espressamente previsto nel corso della procedura, la moglie del ricorrente non era a carico del marito, non potendo così allo stesso attribuirsi il punteggio 10 previsto proprio per il coniuge a carico.

Era palese, pertanto, ad avviso del giudice, la correttezza della procedura posta in essere e l'ulteriore infondatezza della dedotta violazione dell'art.2 della legge n.604/66, avendo nella lettera di recesso la società fatto specifico riferimento alla procedura attivata ex artt.4 e 24 della legge n.223/91, tenuto conto, altresì, delle mansioni espletate, essendo emerso dal quadro probatorio raccolto che il Marras non espletava mansioni di guardia giurata o amministrative ma si occupava esclusivamente di installazione e riparazione di impianti di allarme, non rilevando, però, tale circostanza ai fini dell'invalidazione della procedura esperita, essendo stato previsto un esubero di quattro unità del ruolo tecnico addette alla centrale Operativa.

Avverso la suddetta sentenza Marras Paolo proponeva appello nei confronti di I.V.R.I. s.p.a. con ricorso depositato il 29.9.2010, censurando la stessa perché "del tutto erronea ed ingiusta" e, pertanto, da riformare.

In primo luogo, lamentava che erroneamente il giudice di prime cure non aveva dato il giusto rilievo alle mansioni di fatto svolte dal ricorrente, responsabile tecnico e di magazzino, che esulavano del tutto da quelle del personale ritenuto in esubero, personale tecnico operativo quale guardia giurata e tecnico addetto alla centrale operativa.

Ribadiva, pertanto, la violazione dell'art.5 della legge n.223/91 sia sotto il profilo delle mansioni svolte non assimilabili a quelle del personale tecnico operativo sia sotto il profilo del punteggio attribuito lamentando che illegittimamente la società non gli aveva attribuito il punteggio 10 per la moglie a carico la quale aveva cessato di lavorare il 30.6.08 quale insegnate con contratto a termine e che tale circostanza era stata comunicata alla società nel luglio 2008 con sottoscrizione di apposita dichiarazione reiterata anche nel febbraio 2009 all'Ufficio Personale della società datrice di lavoro, circostanza questa confermata dal fatto che dall'ottobre 2008 e fino alla data del licenziamento erano state nuovamente operate le detrazioni fiscali per il coniuge, proprio perché si trattava di coniuge a carico.

Poneva, ancora, l'accento sulla carenza dei presupposti ex art.24 della legge n.223/91, nonché l'omessa e/o insufficiente comunicazione preventiva ex art.4 della legge citata ed, infine, la violazione dell'art.6 della legge n.604/66.

Chiedeva, pertanto, all'adita Corte d'Appello di Salerno, Sezione Lavoro, di riformare la sentenza appellata, accogliendo le conclusioni come riportate in epigrafe, con vittoria delle spese del doppio grado del giudizio.

Il Presidente fissava l'udienza di discussione ai sensi dell'art. 435 c.p.c. con decreto del 9.11.2010, ritualmente notificato, unitamente al ricorso in appello, alla parte appellata.

Autorizzata con provvedimento del 7.12.2010 l'anticipazione dell'udienza di discussione dal 23.5.2010 al 2.3.2011, l'appellata, costituendosi tardivamente in giudizio con memoria difensiva depositata il 25.2.2011 (per l'udienza del 2.3.2011), deduceva l'infondatezza, punto per punto, dell'avverso appello, del quale chiedeva il rigetto, con ogni conseguenza anche in ordine alle spese del doppio grado di giudizio.

All'udienza odierna, la Corte, all'esito della discussione da parte dei rispettivi patroni, si pronunciava come da dispositivo, pubblicamente letto.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello proposto da Marras Paolo é infondato e va rigettato.

Col primo motivo di gravame si contesta l'affermazione del primo giudice secondo cui la procedura della legge n. 223/91 era stata seguita correttamente, conducendo, secondo l'appellante, a contrarie conclusioni un'attenta lettura della documentazione in atti, che dimostrerebbe che la I.V.R.I., che aveva addotto a giustificazione della contrazione dell'attività motivi assolutamente generici non suffragati da dati tecnici, aveva in realtà impedito alle organizzazioni sindacali di dar corso ad un proficuo esame congiunto.

Insufficienti appaiono, per l'appellante, le indicazioni sui motivi per i quali non era stato possibile ricorrere ad interventi alternativi, non comprendendosi il frettoloso ragionamento della società circa il pericolo che gli stessi potessero provocare una situazione di grave inefficienza della complessiva struttura.

Va premesso, al riguardo, che la L. 223/91 ha circoscritto il controllo giurisdizionale al rispetto delle scansioni del procedimento di selezione dei lavoratori, escludendo un sindacato di merito sulle scelte imprenditoriali in ordine al ridimensionamento dell'impresa (sindacato che si porrebbe in contrasto con la libertà di iniziativa economica privata, ai sensi dell'art. 41 Cost.).

Pertanto, fermo restando il divieto per il datore di lavoro di compiere atti discriminatori ed il dovere di rispettare le regole di correttezza di cui all'art. 1175 cod. civ., il giudice deve compiere sotto il profilo di cui all'art. 4 L. cit. un'indagine sì puntuale, ma nello stesso tempo minimale, evitando, quindi, di entrare eccessivamente nel merito della scelta imprenditoriale, fondandosi il potere di licenziamento sull'esigenza economica di risanamento aziendale e presupponendosi, nonostante i riflessi socialmente rilevanti che ne possono derivare, una scelta insindacabile dell'imprenditore in ordine ai limiti della propria attività e secondo una migliore combinazione dei fattori della produzione, come insegna una giurisprudenza della S.C. ormai consolidata da anni.

L'esame del giudice non può, dunque, investire l'opportunità, la convenienza e la adeguatezza della programmata riduzione del personale rispetto all'obiettivo del risanamento dell'impresa. In sede contenziosa, al contrario, può soltanto vagliarsi la correttezza procedurale dell'operazione, verificando se sia stato rispettato o eluso, da parte dell'imprenditore, il potere di controllo delle organizzazioni sindacali; controllando che, nella scelta del personale da licenziare, gli eventuali criteri definiti convenzionalmente rispondano ai canoni di generalità, obiettività e ragionevolezza; accertando l'esatta applicazione dei detti criteri o di quelli suppletivi previsti dalla legge (cfr., in proposito, "*ex plurimis*", Cass. civ., sezione lavoro, 22/03/2004, n. 5700; Cass. civ., sez. lav., 19/03/2004, n. 5578; Cass. civ., sez. lav., 09/09/2003, n. 13196; Cass. civ., sez. lav., 09/04/2003, n. 5516; Cass. civ., sez. lav., 12/10/1999, n. 11455).

Commento [GM2]: Inserire riferimenti giurisprudenziali

Facendo corretta applicazione di tali principi, devesi allora osservare che - in base a tutti gli elementi raccolti in atti e restando nell'ambito dell'indagine minimale sopra richiamata - non si ha serio motivo di ritenere che la comunicazione ex art. 4 della legge n. 223 del 1991 contenga informazioni inveritiere o insufficienti, o addirittura fraudolente, in ordine alle ragioni che

avrebbero determinato la addotta situazione di eccedenza – profilandosi, viceversa, la effettività e la non pretestuosità del ridimensionamento aziendale, così come i fatti addotti dalla parte appellata appaiono in evidente nesso causale con la denunciata situazione di esuberanza, che ha riguardato specialmente taluni settori di articolazione dell'azienda ed alcuni profili professionali.

Con lettera del 23.12.2008 la I.V.R.I. aveva, infatti, comunicato alle costituite e riconosciute organizzazioni sindacali l'inizio della procedura di mobilità, ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, mettendo in risalto, da un lato, gli elementi di crisi aziendali e, dall'altro, i criteri di scelta del personale in esubero per ciascun settore, con riferimento al tetto delle 42 unità.

In particolare, ad avviso di questo Collegio, non può ritenersi affatto acclarata, allo stato degli atti di causa, un'illegittima compressione del potere di controllo che la legge n. 223 del 1991 riconosce alle organizzazioni sindacali.

Lamenta l'appellante che la società appellata avrebbe tenuto un comportamento ambiguo, omettendo di dare notizie complete ed esaustive sulla situazione aziendale, con ciò illegittimamente pregiudicando il diritto dei sindacati ad una corretta informazione ed impedendo agli stessi di formalizzare proposte alternative.

Va, tuttavia, rilevato che dalla documentazione versata in atti emerge che in un incontro tenutosi il 17.2.09 presso la sede della Giunta Regionale della Campania le parti sociali, effettuato l'esame congiunto di cui all'art.4, commi 6 e 7, concordavano l'esubero definitivo ridotto a 32 unità rispetto alle originarie 42 unità e l'individuazione del personale esuberante prioritariamente tra quelli che avrebbero manifestato la loro volontà di non opposizione alo recesso e poi tra quelli individuati in possesso dei requisiti soggettivi per l'accesso al pensionamento nel periodo di permanenza nella lista di mobilità.

Per la parte eventualmente residuale dell'esubero sarebbero stati applicati i criteri previsti dall'art.5, comma 1, della legge n.223/91.

Quindi, presso l'Assessorato al Lavoro della giunta Regionale della Campania vi è stato l'esame congiunto e si è potuto attuare quel confronto tra le parti sociali in ordine all'insindacabile scelta datoriale di riduzione del personale.

La comunicazione effettuata ai sensi dell'art.4 della legge n.223/91 ha rispettato la ratio della predetta normativa, che è quella di porre la controparte nella condizione di poter controllare la situazione fattuale al fine di individuare le soluzioni più idonee e determinare i criteri di scelta.

L'esame congiunto, infatti, si concludeva con la seguente affermazione. " Con la sottoscrizione del presente verbale le parti convenute e la giunta Regionale ritengono regolarmente esperita e definitivamente conclusa, con esito favorevole, la procedura oggetto dell'odierno incontro".

Ancora non può ritenersi fondata la doglianza relativa all'insufficienza della nota datata 27.2.09 in relazione all'art.5 comma 1 perché in essa risultano previsti per i familiari a carico: moglie punti 10, figlio minore punti 5 e figlio maggiore punto 1.

L'appellante lamenta che illegittimamente la società non gli ha attribuito punti 10 per la moglie a carico ed evidenzia di avere diritto a tale punteggio perché la moglie aveva cessato di lavorare per effetto di contratto a termine quale insegnante il 30.6.08 e che tale circostanza, connessa al suo stato di disoccupazione dall'1.7.08 era stato immediatamente comunicato alla società nello stesso mese di luglio 2008 in cui aveva presentato domanda per beneficiare dell'A.N.F e reiterava detta circostanza, relativa allo stato di disoccupazione della moglie, nel febbraio 2009 nell'ufficio personale della società datrice di lavoro.

Per poter correttamente inquadrare la questione sollevata dal ricorrente in primo grado e reiterata in questa sede è assolutamente fondamentale porre

l'accento sulla circostanza che la procedura di consultazione sindacale si concludeva il 17.2.2009 e, quindi, l'applicazione del criterio dei carichi di famiglia non poteva che fare riferimento ai dati già in possesso dell'azienda e quindi necessariamente a quelli dell'anno precedente e ciò anche in considerazione del fatto che le dichiarazioni ai fini delle detrazioni d'imposta venivano effettuate, come emerso dal quadro probatorio raccolto in primo grado, solo nel febbraio 2009.

Correttamente, quindi, l'Azienda, dovendo provvedere a stilare la graduatoria degli esuberi sulla base dei carichi familiari, non potendo contare sull'effettiva disponibilità delle dichiarazioni dei lavoratori per l'anno 2009, utilizzava per tutti i lavoratori in esubero le dichiarazioni degli stessi relative all'anno 2008, operando, così, una scelta conforme ai criteri di correttezza e buona fede.

Nella dichiarazione del Marras del 18.2.08 egli non chiedeva le detrazioni per la moglie a carico proprio in considerazione del fatto che ella aveva percepito un suo reddito personale per l'anno 2007.

Non è condivisibile la tesi sostenuta dal Marras circa la necessità che l'I.V.R.I. dovesse attendere la data fissata del 28.2.09 entro la quale i lavoratori potevano procedere all'aggiornamento dei propri dati, in quanto tale data era stata fissata solo per coloro che volontariamente avessero voluto manifestare la loro volontà di non opposizione al recesso e non per quelli che avrebbero dovuto essere considerati esuberanti, quali l'odierno appellante.

Il Marras, inoltre, eccepisce che egli non poteva essere incluso nelle unità lavorative ritenute in esubero in quanto non aveva disimpegnato mansioni di operatore di centrale, di guardia giurata per vigilanza fissa e per zona, di guardia giurata comando/direttore tecnico II livello, né mansioni amministrative di addetto all'ufficio di contabilità o ufficio fatturazione/gestione contratti, bensì di responsabile tecnico.

Orbene, dalle dichiarazioni rese dai testi escussi in primo grado è emerso che il ricorrente si occupava di installazione e riparazione di impianti d'allarme, oltre che di coordinare e programmare i lavori da assegnare alle ditte esterne. Nella lettera di avvio della procedura di mobilità del 23.12.08 alla pagina 5 era previsto un esubero di quattro unità nel ruolo tecnico addetto alla Centrale Operativa.

Il Marras può essere considerato quale tecnico addetto alla Centrale Operativa, tenuto conto che nel IV livello super grado di appuntato, riconosciutogli dall'azienda, è inquadrato, secondo le previsioni del vigente CCNL di settore, il personale tecnico operativo che svolge anche compiti di sicurezza inerenti a sistemi computerizzati e gestisce strumenti di controllo tecnologicamente avanzati.

A supporto di quanto enunciato va detto che, premesso che in materia di scelta del personale da assoggettare alle misure espulsive nelle procedure dei licenziamenti collettivi (e di mobilità) deve, di regola, tenersi conto di tutti i lavoratori dell'azienda in modo da comparare tra loro le posizioni di lavoratori di analoga professionalità e di similare livello (v. Cass. n. 1198/2000) – va però osservato che, qualora sia stato attribuito un peso predominante alle esigenze tecnico-produttive, è solo a queste (e non agli altri criteri stabiliti dalla legge) che deve farsi riferimento per determinare l'ambito di valutazione delle varie posizione dei lavoratori, tenendo, quindi, conto non degli astratti livelli o classificazioni contrattuali ma del contenuto oggettivo delle mansioni concretamente svolte (v. Cass. n. 1150/98).

Alla luce, dunque, dell'intensa correlazione tra il criterio delle esigenze produttivo-organizzative e gli obiettivi d'impresa, i limiti del sindacato del giudice si manifestano pure in sede d'applicazione del criterio, dovendosi, anche sotto questo particolare profilo, considerare preclusa al giudice, in linea di principio, una valutazione di opportunità sulle scelte compiute dall'imprenditore.

Con tale valutazione, di fatto, il giudice si sostituirebbe all'imprenditore stesso nella valutazione delle esigenze d'impresa, nelle scelte di politica aziendale relative al risanamento, ed inoltre, nell'apprezzamento delle professionalità dei dipendenti e della loro più o meno ampia fungibilità, del loro maggiore o minore peso rispetto alle summenzionate scelte ed esigenze meritevoli di tutela.

In altri termini, a garanzia della libertà di impresa l'imprenditore gode, in relazione al merito delle opzioni di politica aziendale, di una discrezionalità che non può essere sindacata in sede contenziosa se non sotto i profili estrinseci della legalità e logicità, senza estendersi all'adeguatezza di tali opzioni.

Ciò posto, ritiene questa Corte che la società I.V.R.I. abbia dato adeguatamente conto dell'applicazione dei citati criteri nella scelta dei lavoratori da licenziare.

Sul punto, la stessa Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 1201 del 3.2.2000, ha avuto modo di affermare che, in relazione ai collocamenti in mobilita' e ai licenziamenti collettivi, il principio previsto dagli art. 5 e 24 della legge n. 223 del 1991, secondo cui i criteri di selezione del personale da licenziare, ove non predeterminati secondo uno specifico ordine stabilito da accordi collettivi, debbono essere osservati in concorso fra loro, se impone al datore di lavoro una valutazione globale dei medesimi, non esclude, tuttavia, che il risultato comparativo possa essere quello di accordare prevalenza ad uno solo di detti criteri e, in particolare, alle esigenze tecniche e produttive, essendo quest'ultimo il criterio piu' coerente con le finalita' perseguite attraverso la riduzione di personale, sempre che, naturalmente, una scelta siffatta trovi una giustificazione in fattori obiettivi, la cui esistenza sia provata in concreto dal datore di lavoro e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie.

In ordine alla lamentata incompletezza della comunicazione ex art. 4, comma 6, si osserva che la comunicazione circa la conclusione dell'esame congiunto è da ritenere esaustiva, non comprendendosi quale decisiva circostanza, tale da poter pregiudicare il diritto dei sindacati e, indirettamente, dei lavoratori, sia stata scientemente sottaciuta.

Quanto, poi, alla questione del rispetto dei termini, occorre precisare che il comma 6 dell'art. 4 cit. prevede la conclusione dell'esame congiunto entro il termine di 45 giorni, con ulteriore termine di 30 giorni (comma 7) per gli incontri dinanzi all'UPLMO; ebbene, nella fattispecie in esame, entrambi i termini sono stati rispettati, dal momento che la procedura di mobilità è stata avviata con lettera del 23.12.2008 e l'esame congiunto si è concluso con verbale del 17.2.2009.

In ogni caso, è da condividere la considerazione dell'appellata sulla "non perentorietà" del richiamato termine di trenta giorni; in proposito, la Suprema Corte ha enunciato il principio secondo cui in tema di licenziamenti collettivi, il mancato rispetto dei termini previsti dall'art. 4 L. n. 223 del 1991 per l'espletamento delle varie fasi della relativa procedura non comporta l'illegittimita' della stessa e, quindi, l'inopponibilita' ai singoli lavoratori interessati dei provvedimenti conclusivi di essa, atteso che tale effetto non e' previsto da alcuna disposizione legislativa, che i suddetti termini non sono posti a tutela dei lavoratori (il cui rapporto di lavoro resta in corso per tutta la durata della procedura senza che il licenziamento possa retroagire), bensi' a tutela del datore di lavoro, quale garanzia che la procedura non sia procrastinata oltre il tempo ritenuto dal Legislatore congruo per la ricerca di ogni possibile superamento della situazione determinante la necessita' di riduzione di personale, e che, infine, non puo' essere posto a titolo di responsabilita' oggettiva a carico del datore di lavoro il superamento, da parte di terzi (quali l'ULPMO o le associazioni sindacali), di termini connotati, oltre

ogni previsione legislativa, da effetti decadenziali (Cass. Civ., Sez. Lav., 3.3.2001, n. 3125).

La sentenza impugnata è stata, infine, censurata nella parte in cui il giudice avrebbe omesso di rilevare che incompleta ed inadeguata era anche la comunicazione finale ex art. 4, 9° comma L. cit. difettando la stessa della puntuale indicazione delle modalità con le quali erano stati applicati i criteri di scelta.

In proposito - premesso che l'onere di provare la puntuale osservanza dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, con la specificazione delle valutazioni comparative compiute, grava sul datore di lavoro e che l'omissione o il vizio della comunicazione finale incide sull'efficacia dei licenziamenti (v. Cass. S.U. n. 302/2000 e n. 419/2000 ed, ancora, Cass., Sez. Lav., n. 14968/2000, n. 10504/2001 e altre) – deve rilevarsi che, nel caso di specie, la comunicazione del 27.2.2009 (con gli allegati prospetti e schede individuali) contiene l'espresso richiamo, per ciascuno dei dipendenti selezionati, alla data di nascita e di assunzione, al comune di residenza, alla rispettiva qualifica, al titolo posseduto, al posto ricoperto, al carico di famiglia, al criterio applicato, con l'indicazione, infine, del punteggio finale per ognuno scaturito.

Detta comunicazione - così come congegnata – va ritenuta, ad avviso di questo Collegio, esauriente rispetto ai fini perseguiti dalla norma in quanto sufficiente a dar conto della puntuale applicazione dei criteri stessi e, pertanto, idonea ad esplicitare il processo logico che aveva condotto l'azienda alle singole scelte dei lavoratori in esubero; a ciò si aggiunga che il Verdicchio, a parte la critica sull'operata limitazione dell'ambito di selezione (limitazione da ritenere legittima per quanto esposto in precedenza), non ha esplicitato altre ragioni per le quali una corretta applicazione dei criteri prescelti avrebbe dovuto condurre all'estromissione di altri lavoratori in luogo dell'istante.

Respinto, dunque, in toto per le ragioni sopra enunciate, il gravame proposto dal Marras, con conseguente conferma della sentenza impugnata, sia pure con qualche modifica o adeguamento della parte motiva, non resta, da ultimo, che provvedere al regolamento delle spese processuali: al riguardo, in considerazione della natura e complessità delle questioni di diritto trattate, ricorrono gravi ed eccezionali ragioni per compensare per intero tra le parti le spese del presente grado di giudizio.

P.Q.M.

La Corte di Appello di Salerno, Sezione del Lavoro, definitivamente pronunziando nel giudizio di appello iscritto al n° 1470 del ruolo generale appelli lavoro dell'anno 2010, vertente tra MARRAS PAOLO E la società I.V.R.I., s.p.a., in persona del legale rappresentante p.t., avverso la sentenza n. 3419/2010 del Giudice del lavoro del Tribunale di Salerno:

1) rigetta l'appello;

2) compensa per intero tra le parti le spese del presente grado del giudizio.

Salerno, 6.3.2011.

Il Consigliere estensore

Il Presidente

Il Direttore Amministrativo
Dott.ssa Ada AMODEO

CORTE DI APPELLO DI SALERNO
SEZIONE LAVORO

- 2 AGO 2011

Depositato nella Cancelleria della Sezione