



Roma, 9 novembre 2006

**Ministero del Lavoro e della  
Previdenza Sociale**

*Alla Unione degli Industriali  
della Provincia di Bergamo  
Via G. Camozzi, 70  
24121 Bergamo (BG)*

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

Prot. n. 25/I/0005818

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello in materia di criteri e modalità di scelta dei lavoratori nelle procedure di licenziamento collettivo (articoli 4 e 5, L. n. 223/1991).

L'Unione degli Industriali della Provincia di Bergamo ha avanzato richiesta di interpello per sapere se la *“puntuale indicazione delle modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1”* della L. n. 223/1991 (v. art. 4, comma 9, L. n. 223/1991), in materia di licenziamenti collettivi, implica necessariamente l'indicazione di elementi che attengono specificamente allo stato personale dei lavoratori, con riferimento alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003.

Il quesito proposto richiede l'esame congiunto delle previsioni di cui alla citata L. n. 223/1991 e al D.Lgs. n. 196/2003, sulla tutela dei dati personali.

A norma dell'art. 5, comma 1, della L. n. 223/1991, al fine della corretta individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità, è necessario vagliare le effettive *“esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale”* e rispettare, in via alternativa, i criteri previsti dai contratti collettivi di riferimento ovvero, in mancanza di questi, i tre criteri espressamente elencati dalla norma, in concorso tra loro (carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico produttive ed organizzative).

Con la circolare 2 maggio 1996, n. 62, questo Ministero ha dettato alcuni chiarimenti sulla procedure di cui alla L. n. 223/1991, insistendo in modo particolare sul fatto che *“la valutazione e l'applicazione dei singoli criteri, in concorso tra loro, deve essere oggettivamente oculata per non prestare il fianco ad impugnative”*.

La giurisprudenza, dal canto suo, occupandosi dell'interpretazione dell'art. 4, comma 9, della medesima legge, ha statuito espressamente che tale disposizione, laddove richiede di indicare *puntualmente* le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, *“è finalizzata a consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi*

*raggiunti. A tal fine non è sufficiente 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, poiché vi è necessità di 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 la individuazione dei dipendenti da licenziare” (così, ad es., Cass. Civ., sez. lav., 8 novembre 2003, n. 16805).*

Ne consegue, dunque, che una corretta interpretazione dell'art. 4, comma 9, della L. n. 223/1991 impone al datore di lavoro una dettagliata indicazione delle modalità seguite nell'applicare i criteri di cui all'art. 5, comma 1.

A sostegno di tale interpretazione va poi evidenziato quanto sostenuto dal Garante per la protezione dei dati personali il quale, in una risposta a quesito del 12 ottobre 1998, ha affermato che *“le pubbliche amministrazioni non devono richiedere il consenso degli interessati per poter trattare dati personali, ma devono verificare che i singoli trattamenti e le categorie di dati siano riconducibili nella sfera delle proprie finalità istituzionali e siano posti in essere rispettando gli eventuali limiti previsti dalle normative di riferimento o da disposizioni speciali”* (in Bollettino 6 settembre 1998, p. 55). Ciò premesso, come ancora sostenuto dal Garante nella medesima risposta a quesito, va dunque rimarcato che:

- per la comunicazione e la diffusione dei dati dei lavoratori posti in mobilità, anche se di natura sensibile, non è necessario acquisire il consenso degli interessati né un'autorizzazione del Garante;
- la divulgazione dei dati a soggetti pubblici è ammessa quando sia necessaria per svolgere le funzioni istituzionali delle amministrazioni interessate.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Mario Notaro)

PP