

Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 08-07-2016, n. 14021
Fatto Diritto P.Q.M.
LAVORO (RAPPORTO DI)

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DI CEREO Vincenzo - Presidente -

Dott. BALESTRIERI Federico - Consigliere -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -

Dott. ESPOSITO Lucia - Consigliere -

Dott. AMENDOLA Fabrizio - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 2147/2015 proposto da:

GRANDI TRASPORTI MARITTIMI S.P.A., C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA FARAVELLI 22, presso lo studio dell'avvocato ENZO MORRICO, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato ALESSANDRA MANIGLIO, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

M.A.;

- intimato -

avverso la sentenza n. 426/2014 della CORTE D'APPELLO di CAGLIARI, depositata il 25/11/2014 r.g.n. 147/2014;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 13/04/2016 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA;

udito l'Avvocato MORRICO ENZO;

udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MATERA Marcello, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso.

Svolgimento del processo

1.- Con sentenza del 25 novembre 2014, la Corte di Appello di Cagliari, in controversia avente ad oggetto l'impugnativa di un licenziamento regolato con il rito di cui alla L. n. 92 del 2012, art. 1, commi 47 e segg., ha respinto il reclamo proposto da Grandi Trasporti Marittimi Spa nei confronti dell'autista M.A. avverso la pronuncia che aveva accertato l'illegittimità del licenziamento intimato con lettera del 2 ottobre 2012 per giustificato motivo oggettivo, condannando l'azienda alla reintegrazione del lavoratore ed al pagamento delle retribuzioni maturate dal recesso all'effettiva reintegra; in particolare la sentenza di primo grado, confermando l'ordinanza resa all'esito della prima fase, aveva ritenuto ingiustificato il licenziamento "perchè la società non aveva operato le sue scelte circa il personale da licenziare alla stregua dei criteri di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 5, che, pur dettata per i licenziamenti collettivi, trovava applicazione analogica".

Al cospetto del primo motivo di gravame, con cui la società ribadiva la sussistenza del giustificato motivo oggettivo legato all'avvenuta terziarizzazione del servizio di trasporti su strada, la Corte territoriale ha ritenuto infondata la doglianza in quanto "la reclamante non ha spiegato perchè ha violato i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare in caso di riduzione di personale con mansioni omogenee".

Riguardo il secondo motivo di reclamo con cui si sosteneva che le conseguenze derivanti dall'eventuale illegittimità del licenziamento potevano essere, a mente del novellato art. 18 dello statuto dei lavoratori, solo di natura risarcitoria e non reintegratoria, la Corte cagliaritano ha motivato che, avendo il lavoratore - a suo tempo trasferito illegittimamente - diritto alla reintegrazione nella originaria sede di provenienza, "non sussisteva la ragione giustificativa addotta a giustificazione del licenziamento del lavoratore per riduzione del personale eccedente l'organico di sei autisti", con conseguente "applicazione della tutela reale".

2.- Per la cassazione di tale sentenza la Grandi Trasporti Marittimi Spa ha proposto ricorso affidato a tre motivi. Il M. è rimasto intimato, benchè il ricorso risulti notificato in data 27 gennaio 2015 al M. e, per esso, al procuratore costituito in grado d'appello Avv. Anna Maria Lai.

Motivi della decisione

3.- I motivi di ricorso possono essere come di seguito sintetizzati:

con il primo mezzo di impugnazione si denuncia violazione dell'art. 2118 c.c., della L. n. 604 del 1966, art. 3, L. n. 183 del 2010, art. 30, art. 2103 c.c. e della L. n. 300 del 1970, art. 18: si deduce che, pur avendo la sentenza impugnata ritenuto effettiva l'avvenuta terziarizzazione del servizio di trasporti su strada, avrebbe erroneamente proceduto ad una valutazione delle decisioni organizzative e produttive assunte dal datore

di lavoro dopo l'esternalizzazione, ed in particolare l'utilizzazione fatta degli altri autisti per operazioni portuali, sindacandola inammissibilmente;

con il secondo motivo si denuncia violazione dell'art. 2118 c.c., della L. n. 604 del 1966, art. 3, della L. n. 300 del 1970, art. 18, sostenendo che, nelle ipotesi in cui il giudice verifici che l'individuazione del lavoratore da licenziare derivi da una scelta errata o non conforme al principio di correttezza e buona fede - anche per violazione dei criteri L. n. 223 del 1991, ex art. 5 - non potrà comunque applicare la tutela reintegratoria ma, pur riconoscendo l'illegittimità del licenziamento, dovrà dichiarare risolto il rapporto con applicazione della sola tutela risarcitoria;

con il terzo motivo si eccepisce falsa applicazione della L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 24, in relazione al riferimento contenuto nella sentenza impugnata al "procedimento di riduzione di personale"; pur in presenza di un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo la Corte territoriale avrebbe erroneamente applicato la diversa disciplina dei licenziamenti collettivi.

4. Il primo motivo di ricorso non può trovare accoglimento in quanto non censura adeguatamente l'effettiva ratio decidendi posta dalla Corte di Appello a fondamento della decisione di respingere il motivo di reclamo con cui la società aveva ribadito il giustificato motivo oggettivo di recesso per avvenuta terziarizzazione del servizio di trasporto su strada: infatti, come ricordato nello storico della lite, i giudici d'appello, confermando la sentenza di primo grado, hanno ritenuto illegittimo il licenziamento per avere la società "violato i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare in caso di riduzione di personale con mansioni omogenee".

Invero, nel caso di licenziamento per ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 3, per la giurisprudenza di questa Corte, allorquando il giustificato motivo oggettivo si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, la scelta del dipendente (o dei dipendenti) da licenziare per il datore di lavoro non è totalmente libera: essa, infatti, risulta limitata, oltre che dal divieto di atti discriminatori, dalle regole di correttezza cui deve essere informato, ex artt. 1175 e 1375 c.c., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse (v. Cass. n. 7046 del 2011; Cass. n. 11124 del 2004; Cass. n. 13058 del 2003; Cass. n. 16144 del 2001;

Cass. n. 14663 del 2001).

In questa situazione, pertanto, la stessa giurisprudenza si è posta il problema di individuare in concreto i criteri obiettivi che consentano di ritenere la scelta conforme ai dettami di correttezza e buona fede ed ha ritenuto che possa farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che la L. n. 223 del 1991, art. 5, ha dettato per i licenziamenti collettivi per l'ipotesi in cui l'accordo sindacale ivi previsto non abbia indicato criteri di scelta diversi e, conseguentemente, prendere in considerazione in via analogica i criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità (non assumendo, invece, rilievo le esigenze tecnico produttive e organizzative data la indicata situazione di totale fungibilità tra i dipendenti). In analogia prospettiva si è puntualizzato che il ricorso a detti criteri resti giustificato non tanto sul piano dell'analogia quanto piuttosto per costituire i criteri di scelta previsti della L. n. 223 del 1991, predetto art. 5, uno standard particolarmente idoneo a consentire al datore di lavoro di esercitare il suo, unilaterale, potere selettivo coerentemente con gli interessi del lavoratore e con quello aziendale (cfr. Cass. n. 6667 del 2002 e giurisprudenza ivi citata in motivazione).

Pertanto non è in grado di determinare la cassazione della sentenza impugnata il primo mezzo di gravame della società che, dolendosi genericamente dell'ingerenza nelle proprie decisioni organizzative, non spiega perchè i giudici di merito avrebbero errato a ritenere violato il consolidato principio di legittimità in base al quale - a fronte dell'esigenza, derivante da ragioni inerenti all'attività produttiva, di ridurre di una o più unità il numero dei dipendenti dell'azienda nella scelta del lavoratore licenziato, tra più lavoratori occupati in posizione di piena fungibilità, occorre rispettare le regole di correttezza di cui all'art. 1175 c.c..

Ne consegue altresì l'infondatezza del terzo motivo di ricorso, con il quale si eccepisce la violazione della L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 24, atteso che i giudici del merito, nonostante il riferimento alla "riduzione di personale", non hanno affatto applicato detta disciplina, utilmente richiamabile solo perchè offre al datore di lavoro criteri di scelta dei lavoratori da licenziare in caso di espletamento di mansioni omogenee e fungibili sicuramente rispettosi dei vincoli posti dall'art. 1175 c.c..

5.- Poichè l'illegittimità del recesso per giustificato motivo oggettivo del M. è stata riscontrata dalla Corte territoriale per la violazione delle regole di correttezza e buona fede nella individuazione del licenziando tra più lavoratori in posizione fungibile, merita accoglimento il secondo motivo di ricorso con cui si lamenta che la medesima Corte abbia applicato in tal caso la tutela reintegratoria e non quella meramente indennitaria.

Si controverte di licenziamento intimato in data 2 ottobre 2012 sottoposto alla disciplina di "Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo" prevista dalla L. n. 300 del 1970, art. 18, nel testo modificato dalla L. n. 92 del 2012.

Come noto tale legge, graduando le tutele in caso di licenziamento illegittimo, ha previsto - per quanto qui interessa - al quarto comma del novellato art. 18 una tutela reintegratoria definita "attenuata" (per distinguerla da quella più incisiva di cui al comma 1), in base alla quale il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore ed al pagamento di una indennità risarcitoria di giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura comunque non superiore a dodici mensilità; al quinto comma dello stesso articolo è prevista, invece, una tutela meramente indennitaria per la quale il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici mensilità e un massimo di ventiquattro, tenuto conto di vari parametri contenuti nella disposizione medesima.

La linea di confine tra le due tutele in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo è disegnata dall'art. 18, comma 7, novellato secondo la seguente formulazione testuale per cui il giudice: "Può altresì applicare la predetta disciplina (ndr. quella di cui al comma 4) nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al comma 5".

Da più parti è stata segnalata l'incertezza di portata applicativa cui può dar luogo la norma citata che ricollega alla nozione di "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo" conseguenze rilevanti quali il riconoscimento di una tutela di tipo reintegratorio in luogo di una mera compensazione economica.

Poichè il giudice "può" attribuire la cd. tutela reintegratoria attenuata tra tutte le "ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi" del giustificato motivo oggettivo esclusivamente nel caso in cui il "fatto posto a base del licenziamento" non solo non sussista, ma anche a condizione che detta "insussistenza" sia "manifesta", non pare dubitabile che l'intenzione del legislatore, pur tradottasi in un incerto testo normativo, sia quella di riservare il ripristino del rapporto di lavoro ad ipotesi residuali che fungono da eccezione alla regola della tutela indennitaria in materia di licenziamento individuale per motivi economici.

Ciò posto il Collegio reputa che nella specie la Corte di Appello abbia erroneamente sussunto la fattispecie concreta di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ritenuto illegittimo per violazione dei criteri di correttezza e buona fede nella scelta del lavoratore, nell'alveo delle ipotesi residuali che per legge possono dare ingresso alla tutela reintegratoria.

Infatti in tal caso non possono dirsi manifestamente insussistenti le "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa", di cui della L. n. 604 del 1966, art. 3, che hanno determinato la società a ridurre il personale sopprimendo un posto di lavoro tra gli autisti; anzi, posta come effettiva tale esigenza, poichè tuttavia essa riguardava posizioni lavorative omogenee e fungibili, la società non ha rispettato, nell'individuazione del M. tra gli altri, il canone che le era imposto dall'art. 1175 c.c., per cui tale ipotesi è riconducibile non a quella peculiare che postula un connotato di particolare evidenza nell'insussistenza del fatto posto a fondamento del recesso, bensì a quella di portata generale per la quale è sufficiente che "non ricorrano gli estremi del predetto giustificato motivo" oggettivo, con conseguente applicazione della tutela indennitaria di cui dell'art. 18, comma 5 modificato.

Nè appare percorribile la strada di una interpretazione estensiva della disposizione contenuta della L. n. 223 del 1991, art. 5, comma 3, così come sostituito dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 46, che prevede la tutela reintegratoria attenuata in caso di violazione dei criteri di scelta nelle procedure di licenziamento collettivo.

Come innanzi chiarito, infatti, il riferimento della giurisprudenza ai criteri legali di selezione previsti dalla L. n. 223 del 1991, art. 5, serve solo ad offrire uno standard idoneo a rispettare l'art. 1175 c.c., nel caso di recesso per giustificato motivo oggettivo di personale in condizione di fungibilità di mansioni, ma non rappresenta direttamente la fonte di disciplina del licenziamento individuale plurimo, per cui ad esso non è applicabile l'apparato sanzionatorio stabilito per i licenziamenti collettivi.

6.- Conclusivamente, respinti il primo ed il terzo motivo di ricorso, deve essere accolto il secondo, con cassazione della sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvio alla Corte indicata in dispositivo, che si uniformerà a quanto statuito, dichiarando risolto il rapporto di lavoro tra le parti con effetto dalla data del licenziamento e determinando l'indennità risarcitoria tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo (L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 5); provvederà altresì alla regolazione delle spese di giudizio.

P.Q.M.

La Corte rigetta il primo ed il terzo motivo di ricorso; accoglie il secondo motivo, cassa la sentenza impugnata, rinvia alla Corte di Appello di Cagliari, in diversa composizione, anche per le spese.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 13 aprile 2016.

Depositato in Cancelleria il 8 luglio 2016