

Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 30-09-2015, n. 19457

Fatto Diritto P.Q.M.

LAVORO (CONTRATTO COLLETTIVO DI)

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. BANDINI Gianfranco - Presidente -

Dott. BRONZINI Giuseppe - rel. Consigliere -

Dott. TRIA Lucia - Consigliere -

Dott. BALESTRIERI Federico - Consigliere -

Dott. TRICOMI Irene - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 2919/2010 proposto da:

POSTE ITALIANE S.P.A. C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR 19, presso lo Studio TOFFOLETTO - DE LUCA TAMAJO, rappresentata e difesa dall'avvocato DE LUCA TAMAJO Raffaele, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

G.C. C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIALE DELLE MILIZIE 22, presso lo studio dell'avvocato ANDREA RICCIO, rappresentato e difeso dall'avvocato MILITERNI Innocenzo, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 347/2009 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 26/01/2009 R.G.N. 4730/2007;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 20/05/2015 dal Consigliere Dott. GIUSEPPE BRONZINI;

udito l'Avvocato PATERNO' FEDERICA per delega DE LUCA TAMAJO RAFFAELE;

udito l'Avvocato DEL VECCHIO ANDREA per delega MILITERNI INNOCENZO;

udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CELESTE Alberto, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

La Corte di appello di Napoli con sentenza del 21.1.2009 rigettava l'appello proposto dalla società Poste avverso la sentenza del Tribunale di Napoli del 31.5.2007 che aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato ex L. n. 223 del 1991, al sig. G.C.. La Corte di appello osservava che il recesso era avvenuto in coerenza con il criterio di scelta adottato dalle organizzazioni sindacali e cioè il possesso dei requisiti per la pensione di anzianità, ma che era cionondimeno illegittimo in quanto per la Regione Campania non risultavano eccedenze relativamente alla posizione di quadro rivestita dal lavoratore e, anche a voler considerare l'intero quadro nazionale, tali eccedenze non emergevano al momento della risoluzione del contratto. Alla stregua dell'orientamento della giurisprudenza di legittimità non sussisteva l'elemento del nesso di causalità (che assume rilievo ancor prima dei criteri di scelta) tra l'operazione imprenditoriale adottata e la riduzione di personale. La L. n. 223 del 1991, art. 5, prevede, infatti, che l'individuazione dei lavoratori da licenziare debba avvenire "in relazione alle esigenze tecnico-produttive del complesso aziendale nel rispetto...": pertanto le esigenze aziendali richiamate nella prima parte dell'art. 5 (e ribadite poi come criterio di selezione) assumono rilievo prima ancora del momento in cui operano i criteri di selezione stessi, segnandone il perimetro esterno.

Pertanto l'osservanza dei criteri di scelta adottati in base ad accordo tra e parti sociali appariva irrilevante e doveva sottolinearsi anche che la posizione del lavoratore appellato era stata sostituita con altro lavoratore di pari inquadramento.

Per la cassazione di tale decisione propone ricorso le Poste con due motivi; resiste controparte con controricorso.

Motivi della decisione

L'eccezione sollevata da parte resistente circa l'inammissibilità del ricorso per carenza della procura speciale è infondata alla stregua della giurisprudenza di questa Corte secondo la quale "il mandato apposto in calce o a margine del ricorso per cassazione è, per sua natura speciale, senza che occorra per la sua validità alcuno specifico riferimento al giudizio in corso o alla sentenza contro la quale ci si rivolge, poichè il carattere di specialità è deducibile dal fatto che la procura al difensore forma materialmente corpo con il ricorso o il controricorso al quale essa si riferisce" (Cass. n. 1205/2015; Cass. n. 1468/2014).

Con il primo motivo si allega la violazione e falsa applicazione della L. n. 223 del 1991, art. 5 (con riguardo alla determinazione dell'ambito di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità e alla individuazione dei settori aziendali interessati dalla procedura di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 4).

L'accordo sindacale tra le parti che individuava come unico criterio di scelta il possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione andava applicato a tutto il complesso aziendale ed all'intero organico e non ai soli settori e/o profili professionali individuati come eccedentari nella comunicazione iniziale di avvio della procedura (cfr. quesito di diritto ex art. 366 c.p.c., a pag. 21 del ricorso).

Con il secondo motivo si allega la violazione e falsa applicazione della L. n. 223 del 1991, artt. 4, 5 e 24, sotto il profilo di un erroneo appiattimento del profilo causale del licenziamento collettivo sulla dichiarazione datoriale degli esuberanti senza alcuna considerazione dei reali e dichiarati profili finalistici della procedura.

I due motivi da esaminarsi congiuntamente in quanto strettamente connessi appaiono fondati e pertanto vanno accolti.

Osserva il Collegio che sussiste un contrasto nella giurisprudenza di legittimità, come del resto emerge anche dalle difese delle parti.

La Corte di appello ha aderito nella motivazione della sentenza impugnata alla tesi - in estrema sintesi - secondo la quale le esigenze tecnico-produttive di cui alla prima parte della L. n. 223 del 1991, art. 5, rilevano, indipendentemente dal criterio di scelta adottato ai sensi della seconda parte della stessa disposizione, come limite dell'ambito in cui detta scelta può essere operata, in relazione al quale va verificato in sede giurisdizionale il nesso causale tra il programma di ristrutturazione aziendale e lo specifico provvedimento di recesso, considerando, quanto al detto programma, l'enunciazione, con la comunicazione di cui all'art. 4, comma 2 della stessa legge, dei "motivi che determinano la situazione di eccedenza", alla quale va riferita l'indicazione dei profili professionali del personale eccedente. La sentenza impugnata ha, infatti, fatto riferimento alla sentenza n. 21300/2006 (ed ad altre precedenti decisioni) secondo la quale "in materia di licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la L. n. 223 del 1991, art. 5, mentre dispone nella prima parte che "l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale", fa riferimento una seconda volta alle stesse esigenze indicandole tra i criteri da seguire per la scelta dei destinatari del provvedimento di mobilità. Conseguentemente, le suddette esigenze tecnico-produttive di cui alla prima parte del citato art. 5 rilevano, indipendentemente dal criterio di scelta adottato ai sensi della seconda parte della stessa disposizione, come limite dell'ambito in cui detta scelta può essere operata, in relazione al quale va verificato in sede giurisdizionale il nesso causale tra il programma di ristrutturazione aziendale e lo specifico provvedimento di recesso, considerando, quanto a detto programma, l'enunciazione, con la comunicazione di cui all'art. 4, comma 2 della stessa legge, dei "motivi che determinano la situazione di eccedenza", alla quale va riferita anche l'indicazione dei "profili professionali del personale eccedente".

(Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza impugnata sul presupposto che la rilevata assenza di eccedenze per il profilo professionale attribuito al ricorrente escludeva del tutto il nesso tra il programma suddetto e il provvedimento adottato nei suoi confronti e, quindi, l'esistenza stessa del presupposto essenziale per il legittimo esercizio del potere di recesso del datore di lavoro, così pervenendo, in difetto della necessità di

procedere ad ulteriori accertamenti di fatto, alla decisione nel merito della domanda del lavoratore con la conferma della statuizione di primo grado che l'aveva accolta disponendone la sua reintegrazione nel posto di lavoro e riconoscendogli il correlato risarcimento del danno)". Vanno più recentemente segnalate, nello stesso senso anche le sentenze n. 22958/2013 e la n. 15868/2012; in quest'ultima decisione, ad esempio, si afferma "nel caso di specie, la Corte territoriale ha constatato che già alla data del 1 maggio 2001, e cioè prima della conclusione della procedura di mobilità, in Campania e sull'intero territorio nazionale non esisteva un esubero di personale inquadrato, come il P., in Q2 (quadri di 2 livello), rilevando, piuttosto, una scopertura regionale pari ad 8 unità e nazionale per 121 unità, ed ha apprezzato tale incontestata circostanza come rilevante ai fini della indagine sulla legittimità del recesso dal rapporto. Osserva il Collegio che così statuendo la Corte territoriale si è conformata alla giurisprudenza di questa Corte secondo cui: la L. n. 223 del 1991, art. 5, mentre dispone nella prima parte che "l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale", fa riferimento una seconda volta alle stesse esigenze indicandole tra i criteri da seguire per la scelta dei destinatari del provvedimento di mobilità.

Questo duplice richiamo si spiega rilevando che mentre per la disposizione della prima parte tali esigenze delimitano l'ambito di selezione del personale interessato, le stesse concorrono poi nel momento successivo, con gli altri criteri dell'età e del carico di famiglia, alla individuazione del singolo lavoratore (salvo che non operino altri criteri concordati con i sindacati). Conseguentemente, le esigenze tecnico produttive di cui alla prima parte dell'art. 5 rilevano, indipendentemente dal criterio di scelta adottato ai sensi della seconda parte della stessa disposizione (nella specie, in base all'accordo collettivo) come limite dell'ambito in cui detta scelta può essere operata, in relazione al quale va verificato, come si è detto, il nesso causale tra il programma di ristrutturazione aziendale e il singolo provvedimento di recesso, considerando, quanto a detto programma, l'enunciazione, con la comunicazione di cui all'art. 4, comma 2 dei "motivi che determinano la situazione di eccedenza", alla quale va riferita anche l'indicazione dei "profili professionali del personale eccedente". (Cass. 21300/2006). La sentenza impugnata, adeguatamente e logicamente motivata, è immune, pertanto, dalle censure mosse, perchè la rilevata assenza di eccedenze per il profilo professionale attribuito al P. esclude del tutto il nesso tra il programma suddetto e il provvedimento adottato nei suoi confronti, e quindi l'esistenza del presupposto essenziale per il legittimo esercizio del potere di recesso del datore di lavoro".

A questo orientamento si oppone quello - in estrema sintesi - secondo il quale ove il progetto imprenditoriale sia diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti senza che occorra l'indicazione degli uffici o dei reparti con eccedenza. Espressive di tale orientamento appaiono la sentenza n. 4653/2009 secondo la quale "in tema di verifica del rispetto delle regole procedurali per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui alla L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 4, comma 3, deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, che restano sottratti al controllo giurisdizionale, cosicchè, ove il progetto imprenditoriale sia diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti, suddiviso tra i diversi profili professionali previsti dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, senza che occorra l'indicazione degli uffici o reparti con eccedenza, e ciò tanto più se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale e in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adottò il criterio della scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione" o ancora la

n. 5884/2011 secondo cui (principio di diritto) "in tema di verifica de rispetto delle regole procedurali dettate per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale dalla L. n. 223 del 1991, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui all'art. 4, comma 3, deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, sottratti al controllo giurisdizionale, cosicchè, nel caso di progetto imprenditoriale diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti, suddiviso alla stregua della classificazione per aree funzionali - ciascuna caratterizzata dall'idoneità professionale allo svolgimento di una pluralità di mansioni -, tanto più se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale e in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura, che, nell'ambito delle misure idonee ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione". Ancora possono richiamarsi sentenze nn. 12196/2011; 10126/0212, 4667/2013 e da ultimo la decisione n. 14170/2014 che ha affermato il seguente, secco, principio, che ben può applicarsi in ogni sua parte perfettamente alla fattispecie, secondo il quale "in materia di collocamenti in mobilità e di licenziamenti collettivi, ove il criterio di scelta adottato nell'accordo sindacale tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali sia unico e riguardi la possibilità di accedere al prepensionamento, tale criterio sarà applicabile a tutti i dipendenti dell'impresa a prescindere dal settore al quale gli stessi siano assegnati, restando perciò irrilevanti i settori aziendali di manifestazione della crisi cui il datore di lavoro ha fatto riferimento nella comunicazione di avvio della procedura".

Ritiene questa Corte che sia superfluo sottoporre la questione alla Sezioni Unite posto che appare senz'altro preferibile quest'ultimo orientamento cui si intende dare continuità, orientamento che appare in corso di consolidamento nelle ultime pronunce di legittimità.

Posto che il licenziamento collettivo in discussione, come emerge dalla riproduzione nel ricorso della lettera di apertura della procedura, aveva come scopo quello di ridurre il costo del personale nelle sue varie componenti e di ridurre conseguentemente il numero degli addetti entro livelli più coerenti con la propria situazione economica, la soluzione qui adottata consente di salvaguardare al meglio le rationes sottese alla complessa normativa del 1991 di tutela del lavoratore attraverso il ruolo negoziatore e di controllo svolto dal sindacato, sia attraverso la trattativa con la controparte durante la procedura sia, eventualmente, con la definizione di criteri di scelta che salvaguardino gli interessi complessivamente intesi della comunità dei lavoratori coinvolti e che rispondano a principi di equità e di trasparenza. Deve, infatti, ricordarsi che già con la direttiva 75/129/Cee sui licenziamenti collettivi lo strumento principale attraverso cui si appresta una tutela dei lavoratori è costituito dal diritto all'informazione e consultazione sul luogo di lavoro che i datori di lavoro, ove intendano procedere a licenziamenti collettivi, devono rigorosamente rispettare consentendo l'aprirsi di una trattativa al fine di trovare un Accordo con le controparti su soluzioni che tengano conto il più possibile anche delle condizioni sociali e personali dei lavoratori coinvolti. Tali prerogative di ordine informativo (di natura squisitamente comunitaria) sono state poi stilizzate come diritti sociali fondamentali sia dei singoli che dei loro rappresentanti (le associazioni sindacali) nell'art. 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (conosciuta anche come Carta di Nizza) che recita "ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile ed alle condizioni previsti dal diritto dell'Unione e dalle legislazioni e prassi nazionali". La disposizione, stante la sua importanza, apre il capo "solidarietà" della stessa Carta dei diritti e quindi è stata anteposta alla formulazione di numerosi altri diritti di natura socio-economica.

Inoltre le "spiegazioni" alla Carta (richiamate anche dall'art. 6 del TUE per orientare l'attività interpretativa del Giudice) che indicano le fonti di ciascun diritto menzionano appunto come fonte di questo diritto la direttiva sui licenziamenti collettivi, da ultimo revisionata con la direttiva n. 98/59/Cee. Pertanto l'intero sistema di salvaguardia degli interessi dei lavoratori nel caso di un licenziamento collettivo si incentra, in coerenza con la volontà del legislatore sovranazionale, sull'attivazione del ruolo delle associazioni sindacali sia in funzione della diminuzione del costo sociale del ridimensionamento produttivo, sia nell'assicurare modalità di scelta, trasparenti e razionali che tengano in conto le ripercussioni sociali dell'operazione datoriale cercando soluzioni le più eque possibile. Per questo l'ordinamento sovranazionale ha voluto l'attribuzione alle OOSS di diritti informativi, codificati anche nella Carta di Nizza, che hanno un carattere strumentale essenziale per perseguire gli scopi garantistici voluti nella direttive comunitarie e recepite nella L. n. 223 del 1991.

Naturalmente anche il sindacato incontra dei limiti nella scelte da compiere, soprattutto in materia di adozione dei criteri di scelta che devono rispondere a requisiti di obiettività e razionalità e non devono avere carattere discriminatorio: questa Corte peraltro ha già valutato se l'adozione del criterio di scelta della prossimità alla pensione risponda a tali criteri; con la sentenza n. 4140/2001 ha infatti affermato, anche alla luce della giurisprudenza costituzionale che "in materia di licenziamenti collettivi, tra imprenditore e sindacati può intercorrere, secondo quanto indicato dalla L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 5, un accordo inteso a disciplinare l'esercizio del potere di collocare in mobilità i lavoratori in esubero, stabilendo criteri di scelta anche difformi da quelli legali, purchè rispondenti a requisiti di obiettività e razionalità, come affermato dalla Corte Costituzionale n. 268 del 1994. In tale ottica, deve ritenersi razionalmente giustificato il ricorso al criterio della prossimità al trattamento pensionistico, esemplificativamente menzionato nella richiamata sentenza, senza che assuma alcun rilievo la circostanza che non sia operata alcuna distinzione tra pensione di anzianità e di vecchiaia, con conseguente coinvolgimento di lavoratori con bassa pensione, dovendosi operare il raffronto con i lavoratori più giovani; nè tra la posizione dei lavoratori maschi e quella delle donne, svantaggiate in considerazione dei più bassi limiti di età richiesti per il loro pensionamento, dovendo la posizione di queste ultime essere riguardata in relazione a quella delle altre donne e degli uomini che non possono accedere alla pensione". Profili discriminatori (astrattamente parlando censurabili anche sotto il profilo della violazione dell'art. 21 della Carta di Nizza, posto che certamente si muoviamo nel "cono d'ombra" del diritto dell'Unione) non emergono nella vicenda visto che il criterio di scelta intuitivamente protegge i lavoratori più esposti sul piano personale.

Pertanto la soluzione qui adottata appare rispondere al meglio all'efficienza del sistema nel suo complesso, incentrato com'è sul ruolo sindacale di ricerca di soluzioni che minimizzino il costo sociale della riorganizzazione produttiva. Limitare ai soli reparti o alle sole figure professionali indicate espressamente nell'atto di apertura della procedura senza che il criterio di scelta adottato abbia esecuzione su altri settori o altre qualifiche non appare avere una qualche finalità obiettiva e socialmente utile nei licenziamenti collettivi in cui lo scopo è quello della diminuzione nel suo complesso del numero dei dipendenti per ragioni di competitività ed efficienza economica. Ragionando diversamente le parti sociali avrebbero, nel caso in esame, dovuto scegliere diversi criteri di scelta mettendo in mobilità lavoratori che non godono neppure di quella minima protezione costituita dal potere accedere ad un trattamento pensionistico di anzianità che ovviamente - nel suo complesso - appare proteggere proprio i più deboli.

Si deve quindi accogliere il ricorso e cassare la sentenza impugnata:

la controversia non necessitando di ulteriori approfondimenti istruttori può essere decisa nel merito con il rigetto della domanda.

Stante il già ricordato contrasto giurisprudenziale sussistono giusti motivi per compensare tra le parti del spese dell'intero processo.

P.Q.M.

La Corte:

accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e decidendo nel merito. Rigetta la domanda. Compensa tra le parti le spese dell'intero giudizio.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 20 maggio 2015.

Depositato in Cancelleria il 30 settembre 2015