

Cassazione civile sez. lav., 17/01/2020, n. 981

Fatti di causa

1. Con sentenza n. 1257 del 29.6.2018 la Corte d'appello di Milano, pronunciando in sede di reclamo, in riforma della sentenza di primo grado, ha dichiarato illegittimo il licenziamento collettivo intimato da Be S. S., R. & C. s.p.a. (già B. E. P. S. s.p.a.) in data 10.11.2016 a I.A., inquadrata nel IV livello del CCNL Terziario con profilo professionale di addetta alla gestione documentale, ed ha ordinato la reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18, comma 4 della legge n. 300 del 1970.
2. La Corte territoriale ha ritenuto che il licenziamento intimato ex lege n. 223 del 1991 alla A. è limitato alla sola sede aziendale di Milano risultava affetto non solo da violazione procedurale consistente nella rappresentazione, nell'ambito della comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, legge n. 223 del 1991, di un generale stato di crisi economica concernente tutte le unità produttive poste sul territorio, ma anche dalla violazione dei criteri di scelta dei lavoratori, consistente nella illegittima limitazione della scelta del personale in esubero alla sede milanese, senza comparazione con i lavoratori di tutta l'azienda che, secondo la pronuncia reclamata, presentavano profili professionali in concreto equivalenti e, dunque, fungibili.
3. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso la società Be S. S., R. & C. s.p.a. sulla base di due motivi, illustrati da memoria; la lavoratrice intimata ha resistito con tempestivo controricorso.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso parte ricorrente deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1 n. 3, cod. proc. civ. violazione e falsa applicazione dell'art. 4, commi 1-3, legge n. 223 del 1991, per mancata valutazione, da parte della Corte territoriale, della stretta correlazione tra sospensione in cassa integrazione (trattamento che riguardava solamente i dipendenti dell'unità produttiva di Milano) e collocazione in mobilità, criterio generale dal quale può discostarsi come insegna la Corte Suprema (Cass. n. 10591 del 2005) unicamente in caso di sopravvenienza di situazioni diverse da quelle che hanno dato luogo al trattamento di integrazione salariale. Le organizzazioni sindacali erano, inoltre, a conoscenza ed anzi dividevano la scelta di limitare il perimetro di comparazione alla sola sede di Milano.
2. Con il secondo motivo deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1, nn. 4 e 5, cod. proc. civ. (artt. 115 e 116 cod. proc. civ.), errore della sentenza impugnata ove ha ritenuto provata la fungibilità delle mansioni della lavoratrice licenziata. La Corte territoriale, pur accertando che nello svolgimento delle attività di gestione documentale venissero seguite procedure operative diverse tra loro, definite in base alle caratteristiche e alle esigenze dei diversi clienti, ha ritenuto

in concreto equivalenti le professionalità dei lavoratori addetti a tali attività nelle diverse sedi territoriali. La decisione impugnata non è stata fondata su di un esame approfondito delle deduzioni della società e sull'ammissione dell'attività istruttoria richiesta ai fini di dimostrare la peculiarità e l'infungibilità delle professionalità in esubero.

3. Il ricorso non è fondato.

Parte ricorrente richiama la statuizione di questa Corte, n. 19051 del 2005, secondo cui «La procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art. 4 della legge n. 223 del 1991, necessariamente propedeutica all'adozione dei licenziamenti collettivi, è intesa a consentire una seria verifica dell'effettiva necessità di porre fine ad una serie di rapporti di lavoro in situazioni di sofferenza dell'impresa, e, proprio in vista di tale risultato, il comma terzo del citato art. 4 individua con estrema ampiezza i contenuti della comunicazione che il datore di lavoro è tenuto a fornire alle organizzazioni sindacali, emergendo, in particolare, che l'ambito della verifica che congiuntamente dovranno operare il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali abbraccia l'impresa nel suo complesso e può estendersi anche a posizioni lavorative che, al momento, non risultano comprese nel trattamento di integrazione salariale, con la conseguenza che la prospettiva di mobilità, rimettendo in discussione gli equilibri complessivi dell'azienda, chiama necessariamente in discussione tutte le posizioni lavorative, senza che sia configurabile, quindi, una necessaria coincidenza tra collocandi in mobilità e lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria, coincidenza che neppure è imposta dall'art. 1, terzo comma, del decreto legge n. 478 del 1993, (conv. in legge 26 gennaio 1994, n. 56). Tuttavia, tale non (necessaria) coincidenza tra lavoratori sospesi in cigs e destinatari della mobilità è condizionata al verificarsi di sopravvenienze rispetto alle situazioni che determinarono l'esubero del personale sospeso e alla presenza di dipendenti rimasti in servizio con mansioni fungibili rispetto alle professionalità dei cassintegrati, atteso che ai sensi del primo comma dell'art. 4 cit. la procedura di mobilità opera innanzitutto per i lavoratori sospesi».

La pronuncia richiamata non supporta la soluzione interpretativa propugnata, in quanto essa ribadisce il principio secondo cui l'ambito della verifica da effettuare per disporre il collocamento in mobilità ex art. 4 della legge n. 223 del 1991 abbraccia l'impresa nel suo complesso e può estendersi anche a posizioni lavorative non comprese nel trattamento di integrazione salariale (Cass. n. 15993 del 2001; Cass. n. 11569 del 1997, Cass. n. 9743 del 2001; Cass. n. 11455 del 2004).

E pur vero, come sottolinea il ricorrente, che ove l'esigenza di collocamento in mobilità nasca nell'ambito dell'esecuzione del programma di ristrutturazione elaborato in sede di cassa integrazione guadagni straordinaria, la scelta dei lavoratori da licenziare deve essere in qualche modo collegata alle esigenze produttive derivanti dall'esecuzione del programma. Invero, questa Corte ha precisato che il principio del nesso di causalità che deve intercorrere tra scelta organizzativa e le posizioni dei lavoratori licenziabili vale, a maggior ragione, per la

fattispecie del licenziamento collettivo susseguente a cassa integrazione, ponendosi in linea con quanto disposto dall'art. 4, comma 1, legge n. 223 del 1991, secondo cui l'impresa ha facoltà di avviare la procedura di mobilità qualora, nel corso di attuazione del programma di cassa integrazione, ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi (cfr. Cass. n. 10591 citata).

Anche nel caso in cui si avvii la procedura di mobilità a seguito di verifica della impossibilità di collocare i lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria, va, invero, applicato il principio, ormai consolidato, secondo cui la comparazione dei lavoratori al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità non deve necessariamente interessare l'intero complesso aziendale, ma può avvenire (secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico produttive) nell'ambito della singola unità produttiva, purché, peraltro, la predeterminazione del limitato campo di selezione sia giustificata dalle suddette esigenze tecnico-produttive ed organizzative che hanno dato luogo alla riduzione del personale; deve escludersi la sussistenza di dette esigenze ove i lavoratori da licenziare siano idonei per acquisite esperienze e per pregresso e frequente svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda con positivi risultati ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti o sedi (cfr., in particolare, Cass. n. 13783 del 2006).

Dunque, come anche recentemente ribadito da questa Corte (cfr. Cass. n. 14800 del 2019 e ivi numerosi rinvii), la delimitazione della platea dei lavoratori destinatari dal provvedimento di messa in mobilità è condizionata agli elementi acquisiti in sede di esame congiunto nel senso che, ove non emerga il carattere infungibile dei lavoratori collocati in CIGS o comunque in difetto di situazioni particolari evidenziate sempre in sede di esame congiunto, la scelta deve interessare i lavoratori addetti all'intero complesso.

Nel caso di specie, con accertamento insindacabile in questa sede di legittimità, la Corte territoriale ha ritenuto che le mansioni di addetta alla gestione documentale erano fungibili con le medesime mansioni svolte dai lavoratori appartenenti alle altre sedi geografiche, rendendo, dunque, palese l'assenza di quelle peculiarità che secondo l'orientamento giurisprudenziale evidenziato consente la delimitazione della platea dei lavoratori da licenziare nella singola unità produttiva individuata dal datore di lavoro.

Va, infine, evidenziato che nessuna specifica censura viene sollevata con riguardo all'interpretazione del verbale di mancato accordo con le organizzazioni sindacali in relazione alla mancata ammissione dei mezzi di prova richiesti dalla società. In particolare non può ritenersi ammissibile nella presente sede di legittimità la censura (sviluppata nell'articolazione del secondo motivo) concernente la mancata ammissione della prova testimoniale dalla stessa articolata nel giudizio di merito poiché, quando sia denunziato, con il ricorso per Cassazione, un vizio di motivazione della sentenza sotto il profilo della mancata ammissione di un mezzo istruttorio, è necessario che il ricorrente non si limiti a generiche

doglianze di erroneità e/o di inadeguatezza della motivazione, ma precisi e specifici, svolgendo critiche concrete e puntuali seppure sintetiche, le risultanze e gli elementi di giudizio dei quali lamenta la mancata acquisizione, evidenziando, in particolare, in cosa consistessero e con quali finalità ed in quali termini la richiesta fosse stata formulata; più in particolare, ove trattisi di una prova per testi, l'onere del ricorrente, indicare quale ne fosse la rilevanza e la decisività (cfr. Cass. n. 26990 del 2005; Cass. n. 12477 del 2002, Cass. n. 3380 del 2001): requisito quest'ultimo non solo non precisato nel dedotto motivo di ricorso, ma insussistente ab initio in quanto non costituiva certo circostanza decisiva il fatto che le attività di gestione documentale seguissero procedure diverse a seconda del cliente trattato a fronte dell'accertamento, da parte della Corte territoriale, dello svolgimento in tutte le sedi aziendali di attività di gestione documentale e di Back Office specialistico nei settori Utilities e Finance, attività che richiedono capacità e competenze professionali equivalenti e, come tali, fungibili.

Invero, l'interpretazione di questa Corte (da ultimo, Cass. n. 27415 del 2018) ha chiarito come l'art. 360, primo comma, n. 5, c.p.c., riformulato dall'art. 54 del d.l. 22 giugno 2012, n. 83, conv. in legge 7 agosto 2012, n. 134, abbia introdotto nell'ordinamento un vizio specifico denunciabile per Cassazione, relativo all'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia costituito oggetto di discussione tra le parti e abbia carattere decisivo (vale a dire che, se esaminato, avrebbe determinato un esito diverso della controversia).

Pertanto, l'omesso esame di elementi istruttori non integra, di per sé, il vizio di omesso esame di un fatto decisivo qualora il fatto storico, rilevante in causa, sia stato comunque preso in considerazione dal giudice, ancorché la sentenza non abbia dato conto di tutte le risultanze probatorie (Cass. Sez. U, 07/04/2014, n. 8053).

4. In conclusione, il ricorso va rigettato e le spese di lite seguono il criterio della soccombenza dettato dall'art. 91 cod.proc.civ.

5. Sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato previsto dal d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17 (legge di stabilità 2013) pari a quello ove dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità liquidate in euro 200,00 per esborsi nonché in euro 5.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, d'atto della sussistenza dei

presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.

Campi meta

Giurispedia.it

Massima : *Ai fini dell'attivazione della procedura di collocamento in mobilità prevista dall'art. 4 della legge n. 223 del 1991, la verifica delle eccedenze di personale deve essere condotta con riferimento all'intera struttura aziendale, considerata nella sua globalità. Tale valutazione non si limita alle sole posizioni lavorative interessate dal trattamento di integrazione salariale, potendo estendersi anche a unità operative o profili professionali non coinvolti direttamente nella sospensione dell'attività lavorativa, ove ci risulti funzionale alla riorganizzazione complessiva dell'impresa e coerente con le finalità della normativa in materia di riduzione del personale.*

(Rocchina Staiano)

Supporto Alla Lettura :

LICENZIAMENTO

Il licenziamento è l'atto con cui il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro. Esistono diverse motivazioni che possono dare origine al licenziamento:

- giusta causa
- giustificato motivo soggettivo
- giustificato motivo oggettivo
- licenziamento orale (o verbale)
- licenziamento in maternità o in conseguenza del matrimonio

GIUSTA CAUSA Comportamento del lavoratore che costituisca grave violazione ai propri obblighi contrattuali, tale da ledere in modo insanabile il necessario rapporto di fiducia tra le parti e che non consente la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro (c.c. 2119).

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO È rappresentato da comportamenti disciplinarmente rilevanti del dipendente ma non tali da comportare il licenziamento per giusta causa, e cioè senza preavviso. Rientra ad esempio il licenziamento per motivi disciplinari.

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO È rappresentato da ragioni inerenti all'organizzazione del lavoro dell'impresa. Costituisce pertanto G.M.O. la crisi dell'impresa, la cessazione dell'attività e, anche solo, il venir meno delle mansioni cui era in precedenza assegnato il lavoratore, senza che sia possibile il suo ripescaggio, ovvero la ricollocazione del medesimo in altre mansioni esistenti in azienda e compatibili con il livello di inquadramento. La procedura in tutte queste forme di licenziamento per impugnare è bifasica: impugnativa stragiudiziale entro 60 giorni. Impugnativa giudiziale nei successivi 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale. **LICENZIAMENTO VERBALE O ORALE** È il caso in cui il lavoratore viene allontanato dal luogo di lavoro senza alcun atto formale da parte del datore di lavoro (lettera o mail) ma a voce. Il licenziamento è nullo.