

17 FEB 2020



03628/20

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 25171/2018

SEZIONE LAVORO

Cron. 3628

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

Dott. VITTORIO NOBILE	- Presidente - Ud. 03/10/2019
Dott. GUIDO RAIMONDI	- Consigliere - PU
Dott. DANIELA BLASUTTO	- Consigliere -
Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI	- Rel. Consigliere -
Dott. GUGLIELMO CINQUE	- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 25171-2018 proposto da:

F.LLI ELIA S.P.A., in persona del legale
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata
in ROMA, VIALE MAZZINI 134, presso lo studio
dell'avvocato LUIGI FIORILLO, rappresentata e difesa
dagli avvocati ANDREA UBERTI, MARCO ROSSI e PAOLO
TOSI;

2019

3046

- **ricorrente** -**contro**

PISERINI MARCO, elettivamente domiciliato in ROMA,
VIA DELLE CELIDONE 25, presso lo studio dell'avvocato

MARCO COSTANTINI, rappresentato e difeso
dall'avvocato DANIELE ROSSI;

- **controricorrente** -

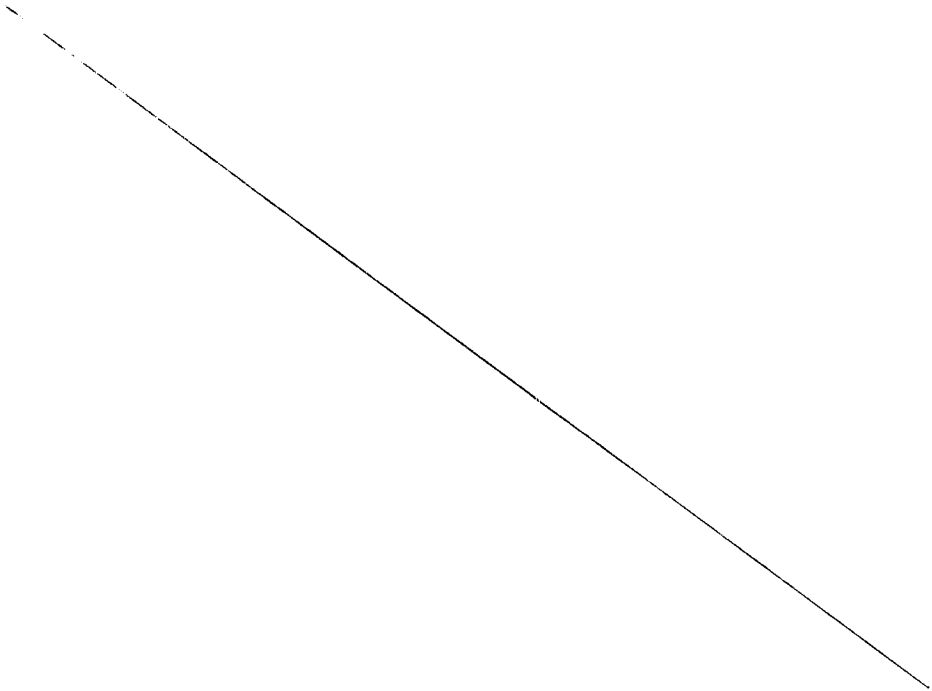
avverso la sentenza n. 673/2018 della CORTE D'APPELLO
di FIRENZE, depositata il 05/07/2018, R. G. N.
250/2018;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 03/10/2019 dal Consigliere Dott. ADRIANO
PIERGIOVANNI PATTI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. ALESSANDRO CIMMINO, che ha concluso
per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato ANDREA UBERTI;

udito l'Avvocato DANIELE ROSSI.



FATTI DI CAUSA

Con sentenza in data 5 luglio 2018, la Corte d'appello di Firenze rigettava il reclamo della F.lli Elia s.p.a. (operante nel settore della movimentazione di autovetture) avverso la sentenza di primo grado, di reiezione della sua opposizione all'ordinanza ai sensi dell'art. 1, comma 49 l. 92/2012, che aveva accertato l'illegittimità (per violazione dei criteri di scelta) del licenziamento intimato con effetto dal 30 luglio 2016 al dipendente Marco Piserini, all'esito della procedura collettiva avviata dalla società datrice con comunicazione del 17 maggio 2016.

A motivo della decisione, la Corte territoriale riteneva, come già il Tribunale, l'illegittimità del licenziamento per la limitazione della platea dei lavoratori interessati dagli esuberi (individuati dall'accordo della società datrice con le organizzazioni sindacali del 25 luglio 2016 in numero di quarantasette nel settore *handling* e *pre-delivery-inspection* e di tre nel settore officina, in quanto esternalizzati) esclusivamente, in particolare riferimento al primo, a quelli impiegati presso il piazzale dell'unità operativa di Livorno. E ciò sulla sola base del criterio convenzionale dell'esigenza tecnico-organizzativa dell'attività svolta nel settore da dismettere: senza una specifica descrizione, in alcun atto della procedura collettiva avviata, delle lavorazioni svolte nella sede di Livorno né riferimento all'infungibilità di tale personale operaio rispetto al restante della stessa sede, addetto ad altri settori estranei alla riorganizzazione.

Chiarita la differenza, equivocata dalla società reclamante, tra *fungibilità* (comportante, per l'interscambiabilità dei lavoratori di un settore colpito dalla riorganizzazione con quelli di altri settori o reparti non interessati, l'ampliamento della platea dei lavoratori interessati dagli esuberi) e *repechage* (riguardante la ricollocazione del lavoratore in altro settore aziendale, incompatibile con il licenziamento collettivo), la Corte fiorentina accertava che - stante l'assenza di alcuna precisazione in sede sindacale delle peculiarità delle mansioni lavorative degli addetti all'*handling* e al *pre-delivery-inspection* né delle differenti attività conservate negli altri settori aziendali - la mancata dimostrazione, a carico datoriale, dell'infungibilità della posizione professionale del lavoratore con quella di addetti ad altri settori (in applicazione di un criterio "fotografia"), ne avesse precluso il ricorso a quello ulteriore

dell'anzianità, a norma dell'art. 5 l. 223/1991, favorevole al primo a confronto con gli altri colleghi indicati.

Con atto notificato il 24 agosto 2018, la società ricorreva per cassazione con sei motivi, illustrati da memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c., cui il lavoratore resisteva con controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1363 c.c. nell'interpretazione dell'accordo sindacale del 25 luglio 2016, in relazione agli accordi sindacali del 23 giugno e 21 luglio 2016, per la mancata considerazione di riduzione della platea degli esuberanti ai lavoratori prestanti attività effettiva nel settore *handling* e *pre-delivery-inspection*, in funzione della limitazione dell'impatto sociale dei licenziamenti con la ricollocazione dei lavoratori ad esso addetti alle dipendenze delle società affidatarie dei servizi esternalizzati (accordo sindacale del 23 giugno 2016) e della continuità occupazionale in caso di successivo cambio di appalto (accordo sindacale del 21 luglio 2016), in contrasto con i canoni interpretativi di letteralità e di *ratio*.
2. Con il secondo, essa deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1363 c.c. nell'interpretazione dell'accordo sindacale del 25 luglio 2016, in contrasto con i canoni ermeneutici letterale, teleologico e sistematico, per omessa considerazione della precisazione nel suindicato accordo del congiunto esame anche dei "profili professionali", così intendendo alludere evidentemente alla valutazione di infungibilità e alla volontà con esso di sanare integralmente "ogni eventuale vizio formale o di contenuto", nonché del collegamento funzionale tra la detta valutazione di infungibilità e la limitazione della platea dei lavoratori licenziandi.
3. Con il terzo, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1363 c.c. nell'interpretazione dell'accordo sindacale del 25 luglio 2016, in relazione agli accordi sindacali del 23 giugno e 21 luglio 2016, per la determinazione del criterio di scelta convenzionale, senza pertanto necessità di ricorso a quello legale, nell'effettiva adibizione dei lavoratori ai reparti di *handling* e *pre-delivery-inspection*, in funzione dei collaterali accordi di continuità occupazionale.

4. Con il quarto, essa deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 4, quinto e dodicesimo comma, 5, primo comma l. 223/1991, in assenza di previsione di alcun onere di motivazione dell'accordo sindacale in ordine all'infungibilità delle professionalità dei lavoratori e per l'espressa affermazione delle parti sociali dell'efficacia sanante dell'accordo di eventuali vizi della comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo.

5. Con il quinto, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 4, quinto comma, 5, primo comma l. 223/1991, per l'insindacabilità in sede giurisdizionale della valutazione di (in)fungibilità del personale licenziando e di delimitazione della platea dei lavoratori interessati concordemente compiuta tra le parti in sede sindacale.

6. Con il sesto, essa deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 5, primo comma l. 223/1991, per la suvvalenza dei criteri di scelta legali rispetto a quelli convenzionali, insindacabili in via giurisdizionale laddove non in contrasto con i principi di non discriminazione, razionalità e obiettività, con la conseguente legittimità di un criterio, come quello in esame, concernente le esigenze tecnico, produttive ed organizzative; pure difettando, nel caso di specie, l'interesse del lavoratore all'impugnazione del licenziamento collettivo per violazione dei criteri di scelta, qualora quello applicato non sia generico né discrezionale, essendo stati con lui licenziati altri quattro lavoratori con superiore anzianità o carichi di famiglia e due con analoghi carichi di famiglia e anzianità.

7. I primi cinque motivi possono essere congiuntamente esaminati, per la loro evidente connessione. Essi riguardano, infatti, l'individuazione della platea dei lavoratori da licenziare in riferimento alla (in)fungibilità delle loro mansioni nonché l'efficacia sanante dell'accordo raggiunto tra le parti sociali in esito all'esame congiunto, ai sensi dell'art. 4, comma quinto e dodicesimo (come novellato dalla l. 92/2012) l. 223/1991, sotto gli illustrati profili di interpretazione dell'accordo sindacale del 25 luglio 2016 anche in relazione a quelli del 23 giugno e 21 luglio 2016 e del limite di sindacato giudiziale, alla luce delle suindicate norme di legge denunciate.

7.1. Essi sono infondati.

7.2. Occorre avviarne lo scrutinio dal consolidato principio ripetutamente affermato da questa Corte, e che si intende qui ribadire, secondo cui, in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale, ed è onere del datore provare il fatto che determina l'oggettiva limitazione di queste esigenze e giustificare il più ristretto spazio nel quale la scelta è stata effettuata: con la conseguenza che non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perché impiegati nel reparto operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative (Cass. 3 maggio 2011, n. 9711; Cass. 12 gennaio 2015, n. 203; Cass. 1 agosto 2017, n. 19105; Cass. 24 giugno 2019, n. 16834).

Sicché, un tale criterio è sicuramente legittimo, purché l'individuazione della platea dei lavoratori interessati non coincida automaticamente con quelli addetti all'unità produttiva da sopprimere, senza ulteriore specificazione relativa alle mansioni effettivamente svolte e alla loro comparabilità con quelle dei lavoratori degli altri settori o unità dell'impresa: non essendo contraria a buona fede la decisione aziendale di limitare agli addetti della predetta unità la platea dei lavoratori da licenziare, ove risulti l'effettiva impossibilità di utile collocazione nell'assetto organizzativo dell'impresa (Cass. 25 settembre 2018, n. 22672).

7.3. Ebbene, la Corte territoriale ha esattamente richiamato i suenunciati principi di diritto (all'ultimo capoverso di pg. 8 e al primo di pg. 9 della sentenza) e correttamente chiarito (al penultimo capoverso di pg. 9 della sentenza) la distinzione tra *fungibilità* delle mansioni e *repechage*: nel senso che la prima, consistendo nell'interscambiabilità dei lavoratori di un settore colpito dalla riorganizzazione con quelli di altri settori o reparti non interessati, comporta l'ampliamento della platea dei lavoratori interessati dagli esuberi; il secondo, incompatibile con il licenziamento collettivo, riguarda invece la ricollocazione del lavoratore in altro settore aziendale.

7.4. Al riguardo, appare allora evidente l'irrilevanza degli accordi di ricollocazione dei lavoratori addetti ai reparti di *handling* e *pre-delivery-inspection* alle dipendenze delle società affidatarie dei servizi esternalizzati (accordo sindacale del 23 giugno 2016) e della continuità occupazionale in caso di successivo cambio di appalto (accordo sindacale del 21 luglio 2016): essi non attengono infatti alla *previa* determinazione della platea dei lavoratori licenziandi, non contenendo riferimenti ad alcun criterio obiettivamente selettivo tra le professionalità e le mansioni del personale delle diverse unità operative aziendali (in quanto neppure indicato nella comunicazione di apertura, ai sensi dell'art. 4, terzo comma l. 223/1991), regolando piuttosto un momento successivo della procedura di licenziamento collettivo, in funzione agevolativa della risoluzione del rapporto di lavoro con F.lli Elia s.p.a., e proprio di quei dipendenti addetti all'unità produttiva sopprimenda, nella prospettiva di una loro rinuncia all'impugnazione del licenziamento.

7.5. Né, in mancanza di alcun passaggio nell'accordo sindacale del 25 luglio 2016 (che si limita a registrare la consensuale convergenza e il reciproco darsi atto delle parti *"che l'esame congiunto è stato condotto attraverso una compiuta, effettiva ed approfondita disamina, con elencazione esemplificativa e non esaustiva ... dei profili professionali interessati dalla mobilità in relazione all'organico aziendale"*: così il suo estratto trascritto al p.to 42 di pg. 8 del ricorso), che abbia rappresentato una valutazione di fungibilità delle mansioni, può essere ragionevolmente inferito che essa sia stata effettivamente compiuta per il mero richiamo ai "profili professionali", riguardanti i compiti rientranti nell'inquadramento dei lavoratori e non le loro mansioni effettive, che sole ne consentono una comparazione concreta al fine di apprezzare la fungibilità dei lavoratori di un settore colpito dalla riorganizzazione con quelli di altri settori o reparti non interessati: così da poter verificare il possesso di professionalità nei primi equivalente a quella dei secondi, in funzione di un'utile collocazione nell'assetto organizzativo dell'impresa.

Ciò ha ritenuto la Corte territoriale (*"val la pena di rilevare ... come non risulti mai chiaramente comunicato dal datore di lavoro quali e quanti fossero gli operai addetti ai due settori esternalizzati. Ed infatti, ... nella comunicazione di apertura l'azienda aveva indicato esclusivamente il numero ed il livello professionale del personale*

operaio in esubero senza altra migliore specificazione": ultimo capoverso di pg. 6 della sentenza; " ... *in nessun atto della procedura si fa riferimento all'infungibilità di tale personale operaio rispetto al restante personale operaio della sede di Livorno addetto ad altri settori rimasti estranei alla riorganizzazione*": primo capoverso di pg. 7 della sentenza; "Orbene, nel caso di specie ... *in sede sindacale non venne fatta alcuna precisazione circa le peculiarità delle mansioni lavorative degli addetti all'handling e del PDI, né delle peculiarità delle attività, differenti, conservate negli altri settori aziendali*": primo capoverso di pg. 10 della sentenza), con accertamento in fatto, ad essa esclusivamente riservato quale giudice di merito, insindacabile in sede di legittimità, congruamente e correttamente argomentato (alla luce del ragionamento svolto dal primo capoverso di pg. 7 al quarto di pg. 11 della sentenza).

7.6. Se così è, deve essere esclusa l'efficacia sanante dell'accordo sindacale raggiunto tra le parti in esito all'esame congiunto, ai sensi dell'art. 4, comma quinto e dodicesimo (come novellato dalla l. 92/2012) l. 223/1991.

Occorre infatti, ribadire, secondo consolidato indirizzo di questa Corte meritevole di continuità, che in tema di collocamento in mobilità e licenziamento collettivo, la comunicazione di avvio della procedura ai sensi dell'art. 4, terzo comma l. 223/1991 ha sia la finalità di far partecipare le organizzazioni sindacali alla successiva trattativa per la riduzione del personale, sia di rendere trasparente il processo decisionale datoriale nei confronti dei lavoratori potenzialmente destinati ad essere estromessi dall'azienda. Sicché, il lavoratore è legittimato a far valere l'incompletezza della comunicazione quale vizio del licenziamento e che il successivo, posto che la mancata indicazione nella comunicazione di avvio della procedura di tutti gli elementi in essa previsti invalida la procedura e determina l'inefficacia dei licenziamenti; né un tale vizio è ex se sanato dal raggiungimento di un successivo accordo sindacale, atteso che il giudice di merito può accertare che il sindacato partecipò alla trattativa, sfociata nell'intesa, senza piena consapevolezza dei dati di fatto, spettandogli l'obbligo della verifica in sede di merito dell'effettiva completezza della comunicazione (Cass. 11 luglio 2007, n. 15479; Cass. 6 aprile 2012, n. 5582; Cass. 12 ottobre 2015, n. 20436; Cass. 29 marzo 2018, n. 7837).

RG 25171/2018

~~nell'intesa, senza piena consapevolezza dei dati di fatto, spettandogli l'obbligo della verifica in sede di merito dell'effettiva completezza della comunicazione (Cass. 11 luglio 2007, n. 15479; Cass. 6 aprile 2012, n. 5582; Cass. 12 ottobre 2015, n. 20436; Cass. 29 marzo 2018, n. 7837).~~

E l'accertamento in fatto della Corte territoriale, sopra richiamato, esclude proprio che l'accordo tra le parti abbia avuto l'effetto di *"sanare, ad ogni effetto di legge, ... gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo"* (secondo la nuova formulazione dell'art. 4, dodicesimo comma l. 223/1991, come novellato dalla l. 92/2012).

8. Dalle superiori argomentazioni, assorbenti il sesto motivo, relativo a violazione e falsa applicazione dell'art. 5, primo comma l. 223/1991 per la prevalenza dei criteri di scelta convenzionali rispetto a quelli legali, discende il rigetto del ricorso, con la regolazione delle spese del giudizio secondo il regime di soccombenza e il raddoppio del contributo unificato, ove spettante nella ricorrenza dei presupposti processuali (conformemente alle indicazioni di Cass. s.u. 20 settembre 2019, n. 23535).

P.Q.M.

La Corte

rigetta il ricorso e condanna la società alla rifusione, in favore del controricorrente, delle spese del giudizio, che liquida in € 200,00 per esborsi e € 5.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso per spese generali 15% e accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 *quater* del d.p.r. n. 115 del 2002, dà 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 ~~principale e incidentale~~, a norma del comma 1 bis, dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma il 3 ottobre 2019

Il consigliere est.

(dott. Adriano Patti)

Il Presidente

(dott. Vittorio Nobile)

Funzionario Giudiziario

Dott. Giovanni RUELLO

Giovanni Ruello

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
IV Sezione
DEPOSITATO IN CANCELLERIA

13 FEB 2020



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dott. Giovanni Ruello

Giovanni Ruello

