

F.N.T.C.U.

14 MAR. 2016

AULA 'B'

04925/16

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 28598/2014

SEZIONE LAVORO

Cron. 4925

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. 1. - Presidente - Ud. 16/12/2015
Dott. - Consigliere - PU
Dott. - Consigliere -
Dott. - Consigliere -
Dott. - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 28598-2014 proposto da:

2015

5007

..... elettivamente domiciliati in
..... presso lo studio
dell'avvocato rappresentati e
difesi dall'avvocato giusta delega
in atti;

- ricorrente -

contro

M.A.C. METALLURGICA ASSEMBLAGGI CARPENTERIE S.R.L.
CON UNICO SOCIO in persona del
legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata
studio dell'avvocato che la
rappresenta e difende unitamente agli avvocati
..... giusta delega
in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 887/2014 della CORTE D'APPELLO
di TORINO, depositata il 08/10/2014 r.g.n. 604/2014;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 16/12/2015 dal Consigliere
.....
udito l'Avvocato per delega
verbale Avvocato

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art.1 comma 48 l.92/12 ed altri trentuno litisconsorti adivano il Tribunale di Torino chiedendo accertarsi la illegittimità del licenziamento intimato ai sensi della legge n.223/91.

A fondamento del ricorso deducevano:

- di aver lavorato alle dipendenze della M.A.C. Metallurgia Assemblaggi Carpenterie s.r.l. presso lo stabilimento di Brescia con inquadramento nei livelli 3° e 4° c.c.n.l. metalmeccanici;

- che in data 1/4/99 la M.A.C. s.r.l. aveva acquistato da IVECO il ramo d'azienda rappresentato dal reparto stampaggio lamiere dello stabilimento di Brescia e che con accordo sindacale 2/4/99 la società si era impegnata a mantenere nell'area bresciana l'attività produttiva;

- che, ciò nondimeno, la datrice di lavoro aveva comunicato, ai sensi degli artt.4 e 24 L.223/91, l'avvio di una procedura per riduzione di personale per 84 unità con cessazione della attività presso il polo di Brescia;

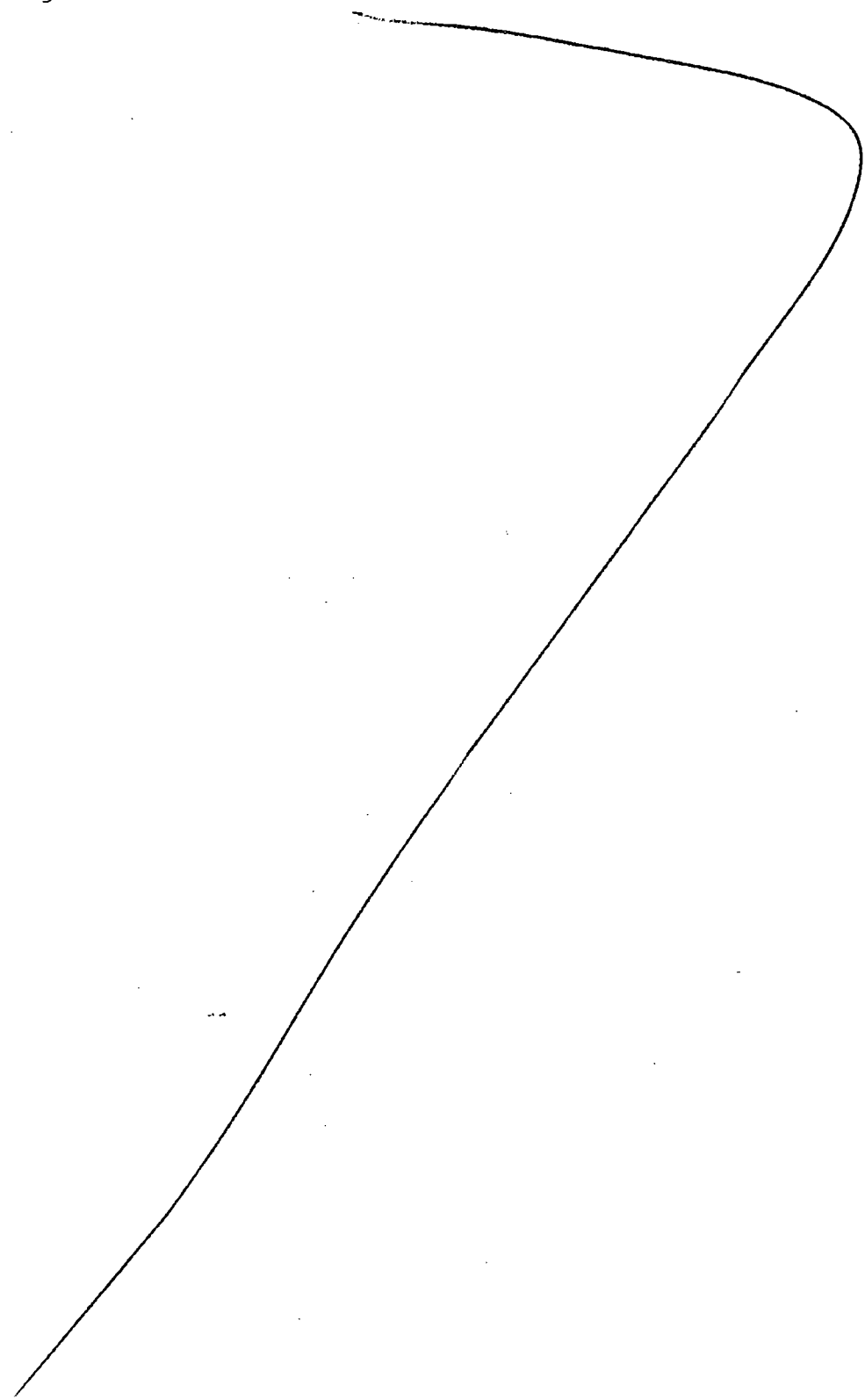
- che in assenza di accordo sindacale, in data 25/2/13 la M.A.C. s.r.l. aveva comunicato che l'unico criterio di scelta adottato era integrato dalla appartenenza dei lavoratori all'organico dello stabilimento di Brescia connesso alla cessazione della attività presso tale sito;

- che l'opzione adottata dalla parte datoriale era illegittima, giacchè i criteri legali di cui all'art.5 comma 1 l.223/91 dovevano essere applicati con riferimento a tutti i lavoratori con analoghi profili operanti presso gli stabilimenti della M.A.C. s.r.l. dislocati sul territorio nazionale.

Il giudice adito, all'esito della fase sommaria di cui all'art.1 comma 49 l.92/12, respingeva il ricorso. Con sentenza in data 21.11.13 il Tribunale respingeva altresì l'opposizione spiegata dai lavoratori avverso l'ordinanza emessa ai sensi della citata disposizione. Sul reclamo interposto da 23 dei ricorrenti soccombenti, la Corte d'Appello di Torino confermava la pronuncia del giudice di prima istanza.

Nel pervenire a tali conclusioni la Corte territoriale, per quel che in questa sede rileva, confutava le argomentazioni poste a sostegno del gravame, rimarcando che l'art.5 l.223/91

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



riconduceva la fase di individuazione dei lavoratori da licenziare al "rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art.4 comma 2"; che, di conseguenza, la disposizione che regolava i criteri di scelta del personale nei cui confronti indirizzare il provvedimento espulsivo, si poneva in stretta connessione con la fase procedurale scandita dall'art.4, di guisa che la platea del personale da estromettere dal processo produttivo doveva esser individuata tenendo conto dei motivi tecnici, produttivi, organizzativi comunicati con la dichiarazione di apertura della procedura ed oggetto di confronto in sede sindacale che, nella specie, era da ritenersi rispettosa dei canoni sanciti dalla disposizione invocata. La Corte di merito negava, quindi, che potesse configurarsi un obbligo di *repechage* a carico di parte aziendale e, sotto altro versante, osservava che la società non era incorsa in violazione dell'accordo in data 2/4/99 data la natura programmatica del testo ed il notevole lasso temporale intercorso fra la conclusione dell'atto e l'irrogazione del provvedimento espulsivo.

Avverso tale decisione i ricorrenti interpongono ricorso per cassazione sostenuto da cinque motivi illustrati da memoria ex art.378 c.p.c.. Resiste con controricorso la parte intimata depositando a propria volta memoria illustrativa.

Infine, i ricorrenti :

hanno depositato atto di rinuncia al ricorso ex art.390 c.p.c. notificato alla controparte, avendo le parti sottoscritto verbale di conciliazione in sede sindacale avente ad oggetto la presente controversia.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Deve preliminarmente rilevarsi che i ricorrenti

hanno rinunciato agli atti del giudizio con atti notificati alla controparte e da questa accettati.

La rinuncia al ricorso comporta l'estinzione del processo (ai sensi degli art. 390 e 391 c.p.c.), che, nella specie, deve

essere dichiarata con sentenza - anziché nella forma alternativa del decreto presidenziale (art. 391, 1° comma, c.p.c., cit.) - in dipendenza dell'adozione del provvedimento a seguito della discussione in pubblica udienza (vedi Cass. n. 6407/2004, n.10841/2003 delle sezioni unite cui adde Cass. n.11211/2004, n.1913/2008).

L'adesione di controparte alla rinuncia dispensa, infine, dalla pronuncia sulle spese processuali (ai sensi dell'art. 391, 4° comma, c.p.c., cit.).

2. Con il primo motivo è denunciata violazione e falsa applicazione dell'art.5 commi 1 e 3 l.223/91. Si stigmatizza l'impugnata sentenza per aver identificato il complesso aziendale nella entità produttiva individuata nella comunicazione di cui all'art.4 comma 3, reputando legittimo il licenziamento di tutti i dipendenti addetti allo stabilimento di Brescia mediante la sola applicazione del criterio di appartenenza a quella sede. Si argomenta, in estrema sintesi, che detta opzione interpretativa trascura i dettami dell'art.5 che fa esplicito richiamo alla nozione di complesso aziendale al fine di individuare i lavoratori da collocare in mobilità.

3. Con il quarto mezzo di impugnazione si deduce violazione e falsa applicazione dell'art.4 commi 9 e 12 l.223/91. Si critica la sentenza impugnata per aver accertato il rispetto degli obblighi di comunicazione sanciti dalla cennata disposizione. Si osserva, per contro, che la società aveva completamente omesso di indicare le ragioni tecniche, organizzative e produttive che l'avrebbero indotta a limitare l'impatto della riduzione di personale al solo stabilimento di Brescia. La comunicazione recava invero, riferimento ad una perdita economica riferita allo stabilimento indicato, in assenza di alcuna comparazione rispetto alle altre unità produttive della articolata struttura aziendale.

4. Le censure, per presupporre la soluzione di questioni giuridiche connesse, possono essere congiuntamente trattate. Esse sono fondate per i motivi di seguito esposti.

La questione all'esame è già stata oggetto di disamina da parte della giurisprudenza di questa Corte, con enunciazione del principio secondo cui, in caso 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 comparazione dei

lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico-produttive, nell'ambito della singola unità produttiva, ovvero del settore interessato alla ristrutturazione, in quanto ciò non sia il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma sia obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale (cfr, ex plurimis, Cass., nn. 13783/2006; 10590/2005; 13182/2003; 12711/2000; 5718/1999; 11465/1997).

5. E' stato, peraltro, osservato che la delimitazione del personale a rischio si opera in relazione a quelle esigenze tecnico produttive ed organizzative che sono state enunciate dal datore con la comunicazione di cui all'art.4, comma 3 di guisa che, essendo la riduzione di personale conseguente alla scelta del datore sulla dimensione quantitativamente e qualitativamente ottimale dell'impresa per addivenire al suo risanamento, dalla medesima scelta non si può prescindere quando si voglia determinare la platea del personale da selezionare, attribuendo il debito rilievo anche alla previsione testuale della norma secondo cui le medesime esigenze tecnico produttive devono essere riferite al "complesso aziendale".

Si è, quindi, argomentato che non vi è spazio per una restrizione all'ambito di applicazione dei criteri di scelta che sia frutto della iniziativa datoriale pura e semplice, perché, come già detto, ciò finirebbe nella sostanza con l'alterare la corretta applicazione dei criteri stessi, che la L. n. 223 del 1991, art. 5, intende espressamente sottrarre al datore, imponendo che questa venga effettuata o sulla base dei criteri concordati con le associazioni sindacali, ovvero, in mancanza, secondo i criteri legali. La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri dei lavoratori da porre in mobilità è dunque consentita solo quando dipenda dalle ragioni produttive ed organizzative, che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art.4, comma 3, quando cioè gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito, conducono coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta" (cfr, Cass., n. 25353/2009, in motivazione, nonché, nello stesso senso, Cass., n. 9711/2011).

6. In ulteriori arresti di questa Corte - ai quali si intende dare continuità - è stato inoltre puntualizzato (vedi Cass. 9

marzo 2015 n.4678) che in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva, le esigenze di cui all'art.5, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n.223, riferite al complesso aziendale, possono costituire criterio esclusivo nella determinazione della platea dei lavoratori da licenziare, purché il datore indichi nella comunicazione ex art.4, comma 3, della legge n.223 citata, sia le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine, ciò al fine di consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti.

Invero, la L. n.223 del 1991, art.5, nell'indicazione dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero, costituisce specificazione, sotto questo profilo, della comunicazione preventiva dell'impresa per l'avvio della procedura di licenziamento collettivo prevista dall'art. 4, comma 3, L. cit. (in più specifico riferimento al "numero... collocazione aziendale e... profili professionali del personale eccedente"). Nel suo primo comma, l'art.5 stabilisce pertanto: "L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art.4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative".



7. Occorre allora ribadire come, nella comunicazione preventiva con cui da inizio ad una procedura di licenziamento collettivo, il datore di lavoro debba compiutamente e correttamente adempiere l'obbligo di fornire le informazioni specificate dalla L. n. 223 del 1991, art.4, comma 3, così da consentire all'interlocutore sindacale di esercitare in maniera trasparente e consapevole un effettivo controllo sulla programmata riduzione di personale, valutando anche la possibilità di misure alternative al programma di esubero.

La procedura disciplinata dalla L. n. 223 del 1991, art. 4, è, infatti, volta sia a consentire una proficua partecipazione alla gestione della crisi da parte del sindacato, sia a

rendere trasparente il processo decisionale datoriale, in funzione della tutela dell'interesse del lavoratore destinato potenzialmente ad essere estromesso dall'azienda: con la conseguenza, nel caso di mancata indicazione nella comunicazione di avvio della procedura di tutti gli elementi previsti dal citato art.4, dell'insanabile inefficacia dei successivi licenziamenti intimati ai lavoratori, legittimati a denunciarne l'incompletezza e il conseguente vizio del licenziamento (Cass. 2 marzo 2009, n. 5034; Cass. 11 luglio 2007, n. 15479).

Non si tratta, quindi, di esercitare un controllo sulla legittima scelta imprenditoriale di adire una procedura di licenziamento collettivo, assolutamente coerente con il principio di libertà dell'iniziativa economica privata (art. 41 Cost.) e pertanto insindacabile in sede giudiziale, quanto piuttosto di verificare il rispetto della specificità degli oneri di comunicazione in sede di apertura e chiusura della procedura di mobilità, previsti dalla L. n. 223 del 1991, art. 4, commi 3 e 9, (Cass. 28 ottobre 2009, n. 22825).

8. Ed allora, occorre valorizzare la rilevanza, ai fini in esame, di quelle "esigenze tecnico-produttive e organizzative", che l'art.5, primo comma cit. menziona due volte: una prima, in riferimento al "complesso aziendale" ed una seconda, come criterio di scelta del lavoratore concorrente con quelli di "carichi di famiglia" e di "anzianità". Tale duplicità si spiega in virtù della determinazione, nella prima parte, dell'ambito di selezione del personale eccedente e dell'individuazione, nella seconda, come detto in concorso con gli altri criteri, del singolo lavoratore da licenziare.

Sicché, risulta arbitraria e quindi illegittima ogni decisione unilaterale del datore diretta a limitare l'ambito di selezione ad un singolo settore o ad un reparto, se ciò non sia strettamente giustificato dalle ragioni che hanno condotto alla scelta di riduzione del personale.

9. Di conseguenza, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti a tale unità sulla base di oggettive esigenze aziendali e il datore di lavoro deve indicare nella comunicazione, ai sensi della L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 3, sia le ragioni alla base della limitazione dei licenziamenti

ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviare ad alcuni licenziamenti con il trasferimento ad unità produttive geograficamente vicine a quella soppressa o ridotta, onde consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti (Cass. 11 dicembre 2012, n. 22655; Cass. 11 dicembre 2014, n. 26104).

Occorre pertanto che l'imprenditore provveda ad una specifica illustrazione e chiara spiegazione dei motivi della chiusura di una determinata unità produttiva o della soppressione di una posizione lavorativa per esigenze tecnico-produttive e organizzative ad essa proprie, così da consentire quel proficuo coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali e loro controllo nell'ambito della formazione del processo decisionale, in funzione concertativa, non certo sostitutiva della scelta datoriale.

10. In definitiva, ciò che la normativa in esame preserva, anche all'esito della novella di cui alla l.92 del 2012 applicabile alla fattispecie *ratione temporis*, è allora la finalità autenticamente informativa della comunicazione prevista dall'art.4, comma 3, L. cit., per la corretta selezione del personale eccedente e la scelta, nel rispetto dei criteri convenzionali o legali, dei singoli lavoratori da licenziare; e il giudice è chiamato, senza indebite interferenze sul merito delle scelte imprenditoriali ma senza neppure venir meno ai propri compiti di controllo, a presidiare tale ratio di garanzia dell'equilibrio tra gli interessi del datore di lavoro alla riorganizzazione della propria impresa (in vista del suo mantenimento sul mercato, anche in funzione di salvaguardia dell'occupazione, sia pure parziale, mediante il processo di ristrutturazione compiuto) e del singolo lavoratore alla conservazione del proprio posto di lavoro (vedi in tali termini, in motivazione, Cass. cit. n.4678/2015).

11. Nello specifico, la Corte territoriale, pur muovendo dal corretto presupposto della connessione fra le prescrizioni di cui all'art.5 e le norme procedurali di cui all'art.4 l.223/91, tuttavia non ha tratto le conseguenze che da tale premessa logica coerentemente scaturiscono, avendo argomentato essenzialmente nel senso della coerenza "fra l'ambito del complesso produttivo interessato all'eccedenza ed identificato nella comunicazione iniziale, e la platea dei lavoratori entro i quali individuare i licenziamenti", omettendo tuttavia di fare riferimento alla circostanza, pur evidenziata dai

lavoratori nel loro atto di gravame, della mancata indicazione da parte datoriale, nella comunicazione di cui all'art.4 l.223/91, delle ragioni poste alla base della limitazione dei licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia delle ragioni per cui non ritenesse di ovviare ad alcuni licenziamenti con il trasferimento ad altre unità produttive dislocate sul territorio nazionale.

12. Nel solco dei richiamati dicta giurisprudenziali, ai quali si intende dare continuità, può ribadirsi il principio alla cui stregua la platea dei lavoratori interessati al licenziamento collettivo può essere limitata agli addetti ad una unità sulla base di oggettive esigenze aziendali e il datore di lavoro deve indicare nella comunicazione, ai sensi della L. n.223 del 1991, art. 4, comma 3, sia le ragioni alla base della limitazione dei licenziamenti ai dipendenti dell'unità o stabilimento in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviare ad alcuni licenziamenti con il trasferimento ad unità produttive geograficamente vicine a quella soppressa o ridotta, onde consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti.

Alla stregua delle considerazioni sinora esposte, vanno accolti i motivi primo e quarto, assorbiti gli altri (il secondo attinente alla violazione e falsa applicazione degli artt.115 e 416 c.p.c. in ordine alla fungibilità delle mansioni degli addetti allo stabilimento di Brescia rispetto a quelli delle altre sedi, il terzo, concernente la violazione dell'obbligo di *repechage*, il quinto, attinente alla violazione dell'accordo del 2/4/99); la sentenza impugnata va cassata e rinviata alla Corte d'Appello di Torino in diversa composizione affinché nel riesaminare la questione, applichi il principio di diritto enunciato, disponendo anche in ordine alle spese del presente giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte dichiara estinto il processo nei confronti di

.. Nulla per le spese.
Accoglie il ricorso dei restanti lavoratori nei sensi di cui in motivazione, cassa la sentenza impugnata nei confronti di questi ultimi e rinvia anche per le spese, alla Corte d'Appello di Torino in diversa composizione.

Ai sensi dell'art.13 comma 1 quater del d.p.r. n.115 del 2002,
dà atto della non sussistenza dei presupposti per il
versamento, da parte dei ricorrenti dell'ulteriore importo a
titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il
ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art.13.

Così deciso in Roma il 16 dicembre 2015.

Il Consigliere estensore

U. Houls

Il Presidente

Rob. Stel

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa I
Depositato in Cancelleria



oggi, 14 MAR. 2016

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa I

Rob. Stel