13876.07 14 GIU. 2007

AULA A



REPUBBLICA ITALIANA

In nome del popolo italiano

LA CORTE DI CASSAZIONE

14 GIU. 2007

Sezione Lavoro

Oggetto: Lavoro

Composta dai magistrati:

R.G.N. 16271/2005

Salvatore Senese - Presidente Donato Figurelli - Consigliere Pietro Cuoco Rep. Cron. 13876 Attilio Celentano Pasquale Picone relatore

Ud. 7.3.2007

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da

TIANI Orlando, elettivamente domiciliato in Roma, Viale delle Milizie, n. 38, presso l'avv. Sergio Galleano, che lo difende con procura speciale apposta a margine del ricorso;

-ricorrente-

contro

POSTE ITALIANE SpA, in persona del procuratore speciale Andrea Sandulli, elettivamente domiciliata in Roma, via Plinio, n. 21, presso l'avv. Luigi Fiorillo,

che, unitamente all'avv. Paolo Tosi, la difende con procura speciale apposta a margine del controricorso;

- resistente -

per la cassazione della sentenza della Corte di appello di Torino n. 1065 in data 22 luglio 2004 (R.G. n. 390/2004);

sentiti, nella pubblica udienza del 7.3.2007: il cons. Pasquale Picone che ha svolto la relazione della causa; gli avv. Galleano e Fiorillo; il Pubblico ministero nella persona del sostituto procuratore generale Ignazio Patrone che ha concluso l'accoglimento del ricorso.

Ritenuto in fatto

- 1. Con la sentenza sopra specificata, la Corte di appello di Torino ha accolto l'impugnazione di Poste Italiane SpA e, in riforma della decisione del Tribunale della stessa sede n. 1406/2003, ha rigettato la domanda proposta da Orlando Tiano, dipendente dell'azienda postale con qualifica di quadro di 1° livello, per l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento per riduzione di personale intimatogli con decorrenza 1° gennaio 2002.
- 2. La Corte di Torino ha escluso che il licenziamento fosse inefficace per violazione della procedura disciplinata dall'art. 4 della legge n. 223 del 1991: per essere state complete le informazioni date alle organizzazioni sindacali in data 26.6.2001, con l'indicazione del numero complessivo dei lavoratori interessati dalla procedura (9000 unità) e delle eccedenze ripartite per regioni e qualifiche alla data del 1º maggio 2001, poi specificate nell'elenco dettagliato successivo; per non doversi considerare soltanto la situazione in Piemonte o in altre regioni specifiche, ma dell'intera azienda; per essere privo di significato, in tema di licenziamenti collettivi, la non soppressione del posto di lavoro già occupato dal dipendente licenziato e l'assunzione di altri lavoratori, dovendosi avere esclusivo



riguardo alla situazione esistente al tempo di avvio della procedura (non agli eventi successivi che avevano ridotto al numero di circa mille i dipendenti da licenziare) e al persistere dell'eccedenza relativa ai profili professionali interessati nell'ambito dell'intera azienda.

3. La cassazione della sentenza è domandata da Orlando Tiano con ricorso per tre motivi, al quale resiste Poste Italiane SpA con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Considerato in diritto

- 1. Con il primo motivo, denunciando violazione di norme di diritto e vizio della motivazione, si premette che il giudice ha il potere di sindacare la sussistenza della fattispecie attributiva del potere di licenziamento collettivo, sotto il profilo del nesso causale con la "riduzione o trasformazione di attività e di lavoro" di cui all'art. 24 l. 223/1991 (conforme alla nozione del diritto comunitario di causa economica, reale e seria), non potendosi considerare gli accordi sindacali preclusivi di un diverso accertamento. Si imputa, quindi, alla sentenza impugnata di non aver considerato: l'inesistenza di eccedenze di quadri di 1° livello alla data del 1° agosto 2001, risultando, al contrario, carenze di organico specialmente in Piemonte, oltre che nelle altre regioni dell'Italia del Nord; di non aver dato rilievo alla circostanza che, alla data del 1° aprile 2001, non esistevano esuberi nel settore recapito e sportelleria, cui era addetto il ricorrente. Si sostiene, in diritto, che l'esistenza del potere di licenziare va verificato al tempo del suo esercizio, non a quello di avvio della procedura, qualora eventi successivi (nella specie, incentivazioni all'esodo volontario) abbiano determinato la cessazione delle eccedenze.
- 1.1. Con il secondo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione degli art. 4 e 5 l. 223/1991, unitamente a vizi della motivazione, si afferma, trascrivendo il



testo della lettera di informazione ai sindacati del 25.6.2001, che risultavano generiche e indeterminate le indicazioni circa i processi di ristrutturazione e riorganizzazione e l'incidenza sui diversi settori, non ricavabili dalla tabella allegata (9.000 unità in eccesso ripartite per regioni e aree retributive, ma senza specificazione dei settori e reparti interessati); si aggiunge che era indicata una carenza nel settore recapito, ma senza neppure precisare se le eccedenze fossero state indicate al lordo di dette carenze e, contraddittoriamente, indicando in quello stesso settore un'eccedenza di oltre 4.000 unità; si deduce, infine, che le eccedenze erano state contestate dalle organizzazioni sindacali, contestazioni che erano state ritenute degne di considerazione dalla Commissioni trasporti della Camera dei deputati.

- 1.2. Con il terzo motivo si denuncia l'omessa considerazione di un complesso di circostanze di fatto che dimostravano come l'intendo perseguito dall'azienda non fosse quello di riduzione o trasformazione di attività o lavoro, ma di ridurre i costi e di assumere personale più giovane, intento reso palese da precise dichiarazioni in tema di politica aziendale e dal fatto che i dipendenti eccedenti erano stati individuati con riguardo al possesso dei requisiti per l'accesso al trattamento di pensione, nonché della conclusione dell'accordo sindacale prospettando l'assunzione di 3000 dipendenti, accordo certamente privo di effetto sanante rispetto alla violazione degli art. 4. 5 e 24 l. 223/1991.
- 2. Esaminati unitariamente i tre motivi di ricorso, per la connessione logica tra le argomentazioni, la Corte giudica il ricorso infondato.
- 3. L'esame dei motivi di ricorso richiede che sia previamente precisato il quadro normativo ed i principi di diritto elaborati dalla giurisprudenza della Corte nella sua applicazione.

4/

3.1. Sullo schema della direttiva Cee 1975/129, (così come modificata dalla più recente direttiva 1992/56), la nuova nozione di licenziamento per riduzione di personale, introdotta dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, è strettamente funzionale al controllo preventivo, sindacale e pubblico, dell'operazione imprenditoriale di ridimensionamento della struttura aziendale. La qualificazione del licenziamento dipende, quindi, da un progetto imprenditoriale di ridimensionamento in grado di produrre effetti sociali rilevanti (gli indici della rilevanza sociale sono costituiti dal numero dei licenziamenti ai sensi dell'art. 24, comma 1; oppure, indipendentemente dal numero, dalla circostanza che a licenziare sia un'impresa che ha ottenuto l'intervento pubblico della cassa integrazione guadagni, secondo la previsione dell'art. 4, comma 1).

3.2. I licenziamenti previsti devono, naturalmente, essere la conseguenza di una "riduzione" dell'attività, ovvero di una trasformazione organizzativa, che siano effettive e non puramente contingenti. In altri termini, la locuzione "licenziamenti dovuti a riduzione o trasformazione di attività o di lavoro", adottata dall'art. 24, se letta in parallelo con la nozione comunitaria che esclude i licenziamenti dovuti a ragioni inerenti alla persona del lavoratore, serve a delimitare il campo di applicazione della disciplina (escludendo, per esempio, che possano esservi ricompresi i licenziamenti preordinati ad attuare un mero "rimpiazzo" del personale non adeguato alle esigenze dell'impresa), ma non ha valore causale, giacché nel nuovo quadro normativo del controllo preventivo e procedurale della riduzione del personale, la legittimità del recesso non dipende dai motivi della riduzione stessa (i quali, infatti, non sono sindacabili al giudice). Tanto è vero che la riduzione di personale "ingiustificata" non è prevista dalla legge tra i motivi di annullamento del singolo licenziamento.



- 3.3. La qualificazione del licenziamento in base al progetto di riduzione del personale con effetti sociali rilevanti comporta, in attuazione dell'art. 41, commi secondo e terzo, Cost., che l'imprenditore sia vincolato non nell'an della decisione ma nel quomodo, essendo obbligato allo svolgimento della procedura di cui all'art. 4, procedura che si risolve in una procedimentalizzazione del potere di recesso, il cui titolare è tenuto non più a mere consultazioni, ma a svolgere una vera e propria trattativa con i sindacati secondo il canone della buona fede.
- 3.4. L'operazione imprenditoriale diretta a ridimensionare l'organico si scompone, infine, nei singoli licenziamenti, ciascuno giustificato dal rispetto dei criteri di scelta ma entro una cerchia di soggetti delimitati dal "nesso di causalità", ossia dalle esigenze tecnico-produttive ed organizzative (arg. ex art. 5, comma 1, primo periodo); per i criteri di selezione opera la legificazione di cui all'art. 5, comma 1, peraltro attuata con norma dispositiva, che si rende applicabile solo nel caso in cui i contratti collettivi non dispongano criteri diversi. Vi è, dunque, un diritto del lavoratore ad un equo procedimento di selezione, ossia ad una scelta imparziale, donde l'obbligo per l'impresa, rilevante sotto il profilo degli oneri di motivazione e di prova, di esternare non soltanto i criteri utilizzati, ma anche le specifiche modalità con le quali sono stati applicati (art. 4, comma 9).
- 3.5. Il sistema sanzionatorio risultante dall'art. 5 è perfettamente coerente con i due livelli (uno collettivo procedurale; l'altro individuale causale) dei filtri di controllo sui licenziamenti per riduzione di personale. L'inosservanza della procedura collettiva incide sullo stesso potere dell'imprenditore di ridurre il personale, provocando l'inefficacia di tutti i licenziamenti, ma l'inefficacia deve essere fatta valere da ciascun lavoratore interessato nel termine di decadenza di sessanta giorni. Il mancato rispetto dei criteri di scelta comporta l'annullabilità dei licenziamenti. La tutela reale (art. 18 l. 300/1970) è estesa ai licenziamenti per

**

riduzione di personale inefficaci, mancanti della forma scritta o invalidi per violazione dei criteri di scelta (art. 5, comma 3).

3.6. Dalla sommaria descrizione dell'assetto normativo emerge con evidenza, da una parte, il superamento della diversità "ontologica" tra licenziamenti collettivi e licenziamenti individuali per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore; dall'altra, l'autonomia concettuale e di disciplina della materia della riduzione di personale, quale operazione imprenditoriale con effetti socialmente rilevanti e perciò assoggettata al controllo procedurale preventivo sindacale e pubblico, rispetto alla materia dei licenziamenti individuali per motivi oggettivi, assoggettati al controllo successivo sulla giustificazione dei motivi del singolo recesso. Del resto, lo stesso legislatore si è significativamente riferito ai licenziamenti (individuali) "per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro al fine di estendere (in parte) i benefici disposti dalla 1. 223/1991 ai lavoratori che hanno subito un licenziamento da qualificare individuale perché non rientrante nel campo di applicazione della legge medesima (art. 4 d.l. 20.5.1993, n. 148, convertito dalla 1. 19.7.1993, n. 236).

3.7. La descritta ricognizione del dato normativo ha condotto la giurisprudenza della Corte all'affermazione del principio secondo il quale, in materia di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, la 1. 223/1991, nel prevedere agli art. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato ex post nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto ex ante alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di



informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimento di azienda. I residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più, quindi, gli specifici motivi della riduzione del personale (a differenza di quanto accade in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo obiettivo) ma la correttezza procedurale dell'operazione, con la conseguenza che non possono trovare ingresso in sede giudiziaria tutte quelle censure con le quali, senza contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati art. 4 e 5 e senza fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di una indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva. Ne deriva che, a differenza di quanto accadeva prima dell'entrata in vigore della 1. n. 223 cit., condotte datoriali, quali la richiesta di svolgimento di lavoro straordinario, l'assunzione di nuovi lavoratori o la devoluzione all'esterno dell'impresa di parte della produzione, non sono suscettibili di incidere sulla validità del licenziamento stesso, una volta che la procedura per mobilità si sia svolta nel rispetto dei vari adempimenti previsti (cfr. (ex plurimis, Cass. 4970/1999; 11455/1999; 2463/2000; 9045/2000; 6385/03; 13182/2003; 9134/2004; 10590/2005).

3.8. In particolare, costituisce *ius receptum* che le violazioni della procedura (insufficienza delle informazioni date alle organizzazioni sindacali, omissioni di altre comunicazioni) hanno effetti lesivi (anche) dei diritti individuali, con la conseguente irrilevanza, su questo piano, degli accordi sindacali comunque raggiunti (cfr. Cass. S.u. n. 302 e 419 del 2000; Cass. 15377/2004).

4. Le considerazioni che precedono sono idonee a confutare le censure che, contenute in particolare, nel primo e nel terzo motivo di ricorso, criticano il



mancato accertamento dell'inesistenza di una fattispecie di licenziamento collettivo, ovvero dell'uso dello strumento per realizzare finalità diverse dalla riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro (sostituzione dei lavoratori più anziani con altri più giovani).

4.1. La sentenza impugnata, in conformità ai principi di diritto enunciati dalla

giurisprudenza della Corte, si è correttamente limitata ad accertare che l'impresa, nel rispetto delle norme della 1. 223/1991, aveva avviato una procedura diretta alla riduzione di personale che investiva l'intero complesso aziendale (con indicazione iniziale di 9.000 eccedenze, poi ridotte, mediante ricorso all'esodo volontario, a poco più di mille), escludendo che la riduzione interessasse determinate aree geografiche o specifici reparti. Tale accertamento, contro il quale non sono mosse contestazioni ammissibili in questa sede, è, del resto, conforme al principio secondo il quale la riduzione di personale deve, in linea generale, investire l'intero complesso aziendale, potendo essere limitato a specifici rami aziendali soltanto se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto ad altre (vedi Cass. 7752/2006; 9888/2006; 11034/2006; 11886/2006). Va richiamato, al riguardo, il principio di diritto secondo il quale, in tema di collocamento in mobilità, l'individuazione dei lavoratori deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive dell'intero complesso aziendale, e ciò anche in base alla definizione di "personale abitualmente impiegato" - aggiunta, significativamente, al testo originario dell'art. 1 del d.lgs. n. 151 del 1997 (in attuazione della direttiva del Consiglio Cee n. 175/129 del 17 febbraio 1975, aggiornata dalla successiva direttiva n. 92/56 del 24 giugno 1992), secondo cui il riferimento ai profili professionali da prendere in considerazione sono anche

2/

quelli propri di tutti i dipendenti potenzialmente interessati (in negativo) alla

mobilità, tra i quali potrà, all'esito della procedura, operarsi la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità ex art. 5 della legge n. 223 del 1991 (Cass. 12719/2006).

- 4.2. Pertanto, anche a prescindere dal significato non univoco della nozione di "organico" su cui insiste il ricorrente, sono da ritenere prive di fondamento le censure concernenti: le pretese carenze di organico con specifico riguardo all'intero settore dell'attività di recapito; le stesse carenze riferite (con particolare riguardo ai profili professionali di quadro di primo livello) alla Regione Piemonte e ad altre regioni del Nord Italia; l'assunzione di nuovo personale (giustificato dall'esigenza di coprire determinati posti di lavoro, dovendosi escludere, nei licenziamenti per riduzione di personale, qualsiasi nesso tra licenziamento e soppressione del posto occupato). In definitiva, quel che rileva è che all'esito della procedura, vi fossero eccedenze per oltre 1000 lavoratori e che rientrassero tra i destinatari della scelta (secondo il criterio, non contestato, dell'anzianità contributiva) dipendenti con qualifica Q/1, in conseguenza del collegamento tra la programmata riduzione di personale e il recesso.
- 4.3. Al riguardo, la sentenza impugnata osserva (pag. 11) che al termine della procedura risultava documentalmente provata la sussistenza di eccedenze, fatto neppure contestato dal lavoratore se non con riferimento al solo Piemonte e alla sola categoria O/1.

Questo accertamento, da una parte, non è validamente censurato con il richiamo a prospetti formati dall'azienda (trascritti nel ricorso e nella memoria), in ordine ai quali non si precisa quali sarebbero stati gli errori di lettura del giudice del merito (in particolare, la differenza tra dati numerici esposti in parentesi e quelli privi di questo segno grafico); dall'altra, si insiste sul dato dell'inesistenza di eccedenze di personale di Q/1 riferito al solo Piemonte e altre regioni del Nord Italia, che si è

detto essere privo di significato ai fini del controllo di coerenza tra riduzione di personale e recesso.

Sotto altro profilo, il riferito accertamento di fatto toglie ogni rilevanza all'affermazione (non corretta in diritto) secondo la quale il potere di licenziare permane anche se le eccedenze esistenti al tempo di avvio della procedura non fossero più riscontrabili, per eventi sopravvenuti, al tempo dei licenziamenti.

- 4.4. Le considerazioni svolte rendono non comparabile la controversia in esame con quella (concernente la stessa vicenda di licenziamento collettivo e il controllo di legittimità di decisione della Corte di appello di Torino) definita dalla sentenza della Corte 3 ottobre 2006, n. 21300, con l'accoglimento del ricorso del lavoratore e la cassazione della pronuncia impugnata. Nel detto giudizio di legittimità, infatti, sì è constatato che la sentenza impugnata, avendo accertato in fatto l'inesistenza sull'intero territorio nazionale, già alla data del 1º agosto 2001, di eccedenze di personale di categoria Q/1, aveva ritenuto irrilevante il detto accertamento, dovendosi avere riguardo esclusivamente al rispetto del criterio di scelta concordato con i sindacati (requisiti per l'accesso al trattamento di pensione) e non al persistente nesso causale con le esigenze produttive.
- 5. Quanto al denunziato vizio procedurale dell'insufficienza delle informazioni fornite alle organizzazioni sindacali, la valutazione dell'adeguatezza della comunicazione preventiva con cui il datore di lavoro dà inizio alla procedura, ai sensi dell'art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991 spetta al giudice di merito, e deve essere compiuta anche in relazione al fine che la comunicazione stessa persegue, che è quello di sollecitare e favorire la gestione contrattata delle crisi (vedi Cass. 9015/2003).
- 4.1. Orbene, sul punto la sentenza impugnata reca un'ampia e logica motivazione.

 Dopo avere riportato i contenuti della comunicazione in data 25.6.2001, con la

quale, facendo riferimento ai numerosi incontri già intervenuti (e in particolare alla comunicazione del piano d'impresa nel mese di aprile) con le organizzazioni sindacali ed elencando le ragioni dell'eccedenza di personale, veniva dettagliatamente indicato il personale interessato (diviso per aree di inquadramento e geografiche di servizio alla data del 1° maggio 2001); si riferisce, poi, dei successivi incontri e della redazione di elenco dettagliato nell'ottobre 2001.

- 4.2. Il ricorrente, pur rispettando il principio di autosufficienza del ricorso, non indica, però, da quali carenze rilevanti, in ordine alla "collocazione aziendale" e ai "profili professionali" dei dipendenti, oltre che alle notizie necessarie per reperire soluzioni alternative, fosse affetto il contenuto della comunicazione. In realtà, la critica relativa all'insufficienza della comunicazione sottende la tesi, già confutata, della ingiustificatezza della riduzione di personale (ed infatti, il ricorrente insiste sulle contestazioni mosse nel merito da organizzazioni sindacali, richiamando anche valutazioni di organi politici).
- 5. La natura delle questioni dibattute e il diverso esito dei giudizi di merito costituiscono giusti motivi per compensare le spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese del giudizio di cassazione.

Così deciso in Roma, nella gamera di consiglio della Sezione lavoro del 7 marzo

2007

Il Presidente

Il Consigliere estensore

Topun Tienn

IL CAMPELLIERE

Depositato in Cancelleria
1 4 6 1.0. 2007

ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, IDA REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASSA O DIRITTO AI SENSI DELL'ART. 10 DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533