



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto



R.G.N. 29898/2008

Cron. 4678

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LUIGI MACIOCE

- Presidente - Cd. 18/12/2014

Dott. ENRICA D'ANTONIO

- Consigliere - 20

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Rel. Consigliere -

Dott. PAOLA GHINOY

- Consigliere -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 29898-2008 proposto da:

BE S.R.L. IN LIQUIDAZIONE C.F. X
in persona del legale rappresentante pro
temporelettivamente domiciliata in ROMA, VIA LUIGI
LILIO 65, presso lo studio dell'avvocato VINCENZO
MOZZI, che la rappresenta e difende unitamente agli
avvocati LUCA PECORARO, MASSIMO TRAVOSTINO, giusta
delega in atti;

- ricorre -

contro

DSA

C.F. X

- intimata -

Nonché da:

DSA

C.F. X

domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la
CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE,
rappresentata e difesa dall'avvocato ETTORE MARIA
GLIOZZI, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

BE

S.R.L. IN LIQUIDAZIONE C.F. X

- intimata -

avverso la sentenza n. 855/2008 della CORTE D'APPELLO
di TORINO, depositata il 22/09/2008 r.g.n. 695/2008;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 18/12/2014 dal Consigliere Dott. ADRIANO
PIERGIOVANNI PATTI;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. RENATO FINOCCHI GHERSI, che ha concluso
per il rigetto del ricorso principale, assorbimento
ricorso incidentale condizionale.

Finocchi

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte d'appello di Torino, in riforma della sentenza di primo grado (che aveva respinto la domanda di DSA , dipendente con mansioni di estetista dal 29 giugno 2004 al 18 gennaio 2007 di BE s.r.l. in liquidazione partecipe del gruppo CD s.a., di illegittimità del licenziamento intimato con lettera 7 dicembre 2006, a seguito di procedura di mobilità per riduzione di personale, comportante in particolare la chiusura dell'unità locale in Torino cui addetta), con sentenza 22 settembre 2008, annullava il suddetto licenziamento e condannava la società datrice alla corresponsione in suo favore, ai sensi dell'art. 18, quinto comma l. 300/70, di cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione e interessi, nonché alla rifusione delle spese di entrambi i gradi.

Essa escludeva la possibilità di una comparazione, a fini di individuazione dei posti di lavoro da sopprimere, tra tutte le unità produttive del gruppo di imprese, tenuto conto della sua natura meramente economica per il rispetto dell'autonomia giuridica di ogni società partecipe, anche in relazione ai rapporti di lavoro, non ricorrendo i presupposti di configurabilità di un unico centro giuridico di loro imputazione. Ma riteneva, sulla base delle ragioni comunicate dalla datrice con lettera 21 settembre 2006 alle oo.ss. di avvio della procedura di mobilità (esigenza di riduzione dei costi complessivi e delle perdite delle varie società del gruppo, senza specifico riferimento alle esigenze tecnico-produttive né ai costi delle singole unità e neppure precisazione di un'esclusiva o prioritaria esigenza per le sedi di Torino e Catania, da chiudere), la violazione dei criteri di selezione del personale da licenziare previsti dall'art. 5 l. 223/91, per decisione unilaterale della società datrice, senza una comparazione, ben possibile per l'omogeneità delle mansioni svolte, tra le lavoratrici di tutte le unità produttive (e quindi anche di Bergamo, Brescia, Mestre e Bari): neppure ravvisando alcuna irragionevolezza, né per l'obbligo di trasferimento in altra sede dei lavoratori (non potendosi escludere una loro scelta in tale senso), né per l'organizzazione di impresa, trattandosi di figure professionali omogenee. Dalla ritenuta violazione discendeva pertanto l'illegittimità del licenziamento intimato e la condanna risarcitoria della società, nel minimo di legge, per il rifiuto della lavoratrice della riassunzione offertale presso la sede di Brescia.

Con atto notificato il 10 dicembre 2008, Belle Epoque s.r.l. in liquidazione ricorre per cassazione con unico motivo, cui resiste DSA con controricorso, contenente ricorso incidentale condizionato articolato su unico mezzo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con unico motivo, la società ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 5 l. 223/91, per la propria corretta individuazione, nel rispetto di tutti gli obblighi procedurali comportati dall'ambito aziendale a livello nazionale, previsti dall'art. 4, quindicesimo comma l. 223/91, dei lavoratori da licenziare soltanto nella sede da sopprimere e non in tutte le unità produttive dislocate sul territorio nazionale, senza alcuna contiguità e con esclusione della piena fungibilità delle attività svolte dai dipendenti ad esse addetti.

Con unico motivo, la controricorrente a propria volta deduce, in via incidentale condizionata, violazione e falsa applicazione dell'art. 4, nono e dodicesimo comma l. 223/91 e vizio di motivazione, per la genericità del riferimento da BE s.r.l. in liquidazione ai criteri di scelta osservati, così da non garantire il diritto del lavoratore di conoscere i motivi del suo licenziamento. 

L'unico motivo del ricorso principale, relativo a violazione e falsa applicazione dell'art. 5 l. 223/91, è infondato.

L'art. 5 l. 223/1991, 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, terzo comma l. cit. (in più specifico riferimento al "numero ... collocazione aziendale e ... profili professionali del personale eccedente"). Nel suo primo comma, esso 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, secondo comma 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"*.

Occorre allora ribadire come, nella comunicazione preventiva con cui dà inizio ad una procedura di licenziamento collettivo, il datore di lavoro debba compiutamente e correttamente adempiere l'obbligo di fornire le informazioni specificate dall'art. 4, terzo

comma terzo l. 223/1991, 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: con la conseguenza, qualora le informazioni siano inadeguate al punto da condizionare la conclusione dell'accordo tra impresa e organizzazioni sindacali secondo le previsioni del medesimo art. 4, dell'inefficacia dei licenziamenti per irregolarità della procedura, a norma dell'art. 4, dodicesimo comma (Cass. 11 aprile 2003, n. 5770).

La procedura disciplinata dall'art. 4 l. 223/1991 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).

Ed ancora, questa Corte ha sottolineato la necessità della conformazione della comunicazione ai requisiti prescritti dall'art. 4, terzo comma l. 223/1991 per consentire alle organizzazioni sindacali di verificare il nesso tra le ragioni che determinano l'esubero di personale e le unità che, in concreto, l'azienda intende espellere, di talché sia evidenziabile la connessione tra le enunciate esigenze aziendali e l'individuazione del personale da licenziare e sia consentito 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 (Cass. 12 novembre 2013, n. 25394; Cass. 16 gennaio 2013, n. 880; Cass. 28 ottobre 2009, n. 22825).

E' bene poi ribadire come non si tratti, anche secondo la chiara affermazione della Corte territoriale (a pg. 17 della sentenza), 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 dall'art. 4, terzo e nono comma l. 223/1991 (Cass. 28 ottobre 2009, n. 22825).

Ed allora, occorre muovere da una corretta puntualizzazione della rilevanza, ai fini in esame, di quelle *"esigenze tecnico-produttive e organizzative"*, che l'art. 5, primo comma cit. menziona ben 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. Sicchè, 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. La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri dei lavoratori da porre in mobilità è dunque consentita solo in dipendenza dalle ragioni produttive ed organizzative, che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4, terzo comma l. 223/1991, quando gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito, conducano coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta. E così, 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 non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma 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 è il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma è obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale (Cass. 19 maggio 2005, n. 10590).

Ed ancora, quando le parti abbiano concordato a livello sindacale di attribuire un peso predominante alle esigenze tecnico-produttive, può farsi riferimento in maniera esclusiva e determinante a questo criterio: così, nell'ipotesi di un licenziamento attuato allo specifico scopo di ridurre gli oneri relativi al personale a fronte di una non contingente riduzione dell'attività produttiva, comportante l'eliminazione, insieme con altre, di una determinata posizione di lavoro (Cass. 29 novembre 1999, n. 13346).

E così pure nel caso di chiusura di un'unità produttiva, con assorbimento di ogni criterio di comparazione, perchè in tale ipotesi le esigenze tecnico-produttive e organizzative rilevano sotto il primo versante, di delimitazione del perimetro aziendale di selezione del personale eccedente: sicchè, 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 dell'art. 4, terzo comma l. 223/1991, 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.

Ciò che la normativa in esame preserva è allora la finalità autenticamente *informativa* della comunicazione prevista dall'art. 4, terzo comma 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 ⁽¹⁾ ⁽¹⁾ ~~ma~~ 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.

Nel caso di specie, con la nota 21 settembre 2006, **BE** s.r.l. ha comunicato alle rappresentanze sindacali costituite su base aziendale la propria intenzione di procedere a licenziamenti per riduzione di personale nelle proprie unità produttive site in Bari, Bergamo, Brescia, Catania, Mestre e Torino, indicandone le ragioni tecnico-produttive e organizzative in

un "grave sbilanciamento tra costi e ricavi e ... sostanziale incapacità ... di far fronte con proprie risorse ai costi di esercizio operativi, necessitando interventi economici esterni per ripianare le perdite. Allo stesso modo non" risultando "elementi concreti che possano far ragionevolmente confidare in prospettive future di recupero di redditività e aumento di fatturato in assenza di radicali tempestivi e adeguati interventi di ristrutturazione e riorganizzazione", con "livelli dei costi fissi (personale, locali e strutture, apparecchiature, prodotti, ecc.) delle società e dei centri dalle stesse gestiti ... molto elevati e, comunque, nella maggior parte dei casi, non proporzionati né adeguati ai livelli di fatturato degli stessi" e con la conseguenza per cui "l'ipotesi della prosecuzione dell'attività non può ... prescindere da una radicale e organica ristrutturazione che comporti la chiusura dei centri in perdita e senza reali prospettive di recupero di redditività nel breve periodo, ed una riduzione dei costi fissi con particolare riguardo a quelli di locazione delle sedi e di gestione del personale dipendente e dei collaboratori": come si legge dalla sua trascrizione (a pg. 28 del ricorso).

Ebbene, dal chiaro tenore della comunicazione, relativa a tutte le unità produttive sul territorio nazionale e con indicazione del personale in esubero nelle 19 unità suddivise per le diverse unità operative suindicate, si evince come la società datrice ricorrente non abbia limitato l'intenzione di licenziamento collettivo per riduzione di personale ad una sola unità produttiva: come ben possibile, come detto, per la riduzione (qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda) della platea dei lavoratori interessati agli addetti ad un determinato reparto o settore, purché sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione, con onere del datore di provare il fatto che determini l'oggettiva limitazione di queste esigenze e di giustificare il più ristretto spazio nel quale la scelta è stata effettuata (Cass. 3 maggio 2011, n. 9711).

In tale comunicazione non sono state, invece, individuate le ragioni tecnico-produttive e organizzative stabilite dall'art. 4, terzo comma l. 223/91 in specifiche condizioni riguardanti esclusivamente le unità di Torino e di Catania poi soppresse, al contrario ravvisate nella suindicata propria condizione deficitaria generale, come esattamente osservato dalla Corte territoriale (a pgg. 15 e 16 della sentenza).

E allora, la comparazione selettiva dei lavoratori deve essere effettuata sulla base del perimetro di incidenza dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, determinanti la situazione

di eccedenza occupazionale individuata dallo stesso imprenditore (come detto, riguardante tutte le unità produttive dislocate sul territorio nazionale), in base ai criteri stabiliti dall'art. 5 l. 223/91, da leggere, si ribadisce, nel riferimento alle *"esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale"* in combinata e coerente continuità con il citato art. 4, terzo comma della stessa legge: non potendo, per le ragioni dette, la comparazione avvenire per unilaterale determinazione datoriale (Cass. 20 febbraio 2012, n. 2429; Cass. 15 giugno 2006, n. 13783).

Dalle superiori argomentazioni, assorbenti ogni altro profilo d'esame ed altresì l'unico motivo incidentale condizionato, relativo a violazione e falsa applicazione dell'art. 4, nono e dodicesimo comma l. 223/1991 e vizio di motivazione, discende il rigetto del ricorso, con enunciazione del seguente principio di diritto, a norma dell'art. 384, primo comma c.p.c.:

"In tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, le esigenze tecnico-produttive e organizzative previste dall'art. 5, primo comma l. 223/1991, in riferimento al complesso aziendale, determinano l'ambito di selezione del personale eccedente e possono costituire criterio esclusivo e determinante di riferimento nella determinazione della platea dei lavoratori da licenziare, anche addetti ad una sola unità produttiva: così, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva dell'azienda, purchè il datore di lavoro indichi nella comunicazione ex art. 4, terzo comma l. 223/1991 (che così assolva alla sua funzione autenticamente informativa) sia le ragioni che limitino i 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: in modo da consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti. Qualora invece il datore di lavoro faccia generico riferimento alla situazione generale del complesso aziendale, senza alcuna specificazione alle unità produttive che intende sopprimere, i licenziamenti intimati a tutti i loro dipendenti sono illegittimi per violazione della specifica indicazione delle esigenze tecnico-produttive e organizzative nella comunicazione".

Le spese del giudizio, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte

rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alla rifusione, in favore di DSA
delle spese del giudizio, che liquida in € 100,00 per esborsi e € 4.000,00 per compenso
professionale, oltre rimborso per spese generali in misura del 15% e accessori di legge.

Così deciso in Roma, il 18 dicembre 2014

Il consigliere est.

(dott. Adriano Patti)

Il Presidente

(dott. Luigi Macioce)

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Depositato in Cancelleria



oggi, 9 MAR 2015

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA