

Civile Sent. Sez. L Num. 24755 Anno 2018

Presidente: NOBILE VITTORIO

Relatore: LEONE MARGHERITA MARIA

Data pubblicazione: 08/10/2018

SENTENZA

sul ricorso 26534-2016 proposto da:

UNIPOLSAI ASSICURAZIONI S.P.A., in persona del legale
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata

in F E

INERS, rappresentata e difesa

dall'avvocato

giusta delega in atti;

2018

- ricorrente -

1923

contro

, elettivamente domiciliato in

presso lo studio dell'avvocato

ntato e difeso dall'avvocato
ega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 679/2016 della CORTE D'APPELLO
di FIRENZE, depositata il 13/09/2016 R.G.N. 649/2016;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 10/05/2018 dal Consigliere Dott.
MARGHERITA MARIA LEONE;

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

udito l'Avvocato

udito l'Avvocato

FATTI DI CAUSA

La Corte di appello di Firenze con la sentenza n.679/2016 riformando la decisione del tribunale locale, aveva dichiarato la nullità del licenziamento intimato, in sede di procedura ex lege n. 223/91, da Unipol sai Assicurazioni spa annando la società a reintegrare quest'ultimo nel posto di lavoro ed a corrispondergli il risarcimento del danno nella misura di tutte le mensilità maturate dalla data del licenziamento alla reintegra oltre accessori di legge sino al saldo.

La corte territoriale dopo aver ritenuto ammissibile il reclamo in quanto diretto non solo a censurare quanto statuito sul rapporto esistente tra comunicazione di avvio del procedimento e accordo conclusivo, ma anche a censurare la legittimità dei criteri di scelta dei licenziandi, aveva poi ritenuto che a fronte di una accertata situazione di eccedenza riferita ad una determinata area della azienda , con l'adozione del criterio dell'accesso a pensione , applicato in senso trasversale a tutta l'azienda, si era inteso utilizzare la procedura dei licenziamenti collettivi per espellere quei lavoratori che, vicini al pensionamento, avrebbero potuto optare per la mobilità volontaria, ma cio' non avevano inteso fare. Il licenziamento era quindi illegittimo per la accertata incoerenza tra la crisi dell'azienda e gli esuberi accertati e i lavoratori licenziati. Quanto alle conseguenze della illegittimità , la corte escludeva che vi fosse stata in concreto la violazione dei criteri di scelta in quanto correttamente applicato il criterio convenzionalmente individuato; riteneva peraltro la violazione della procedura di cui all'art. 4 della legge n. 223/1991 perche', pur valutando legittimo il criterio dell'accesso a pensione, ne rilevava l'uso strumentale e scorretto diretto solo a delimitare l'area degli esuberi senza alcun rapporto concreto e, soprattutto, formalizzato, con la effettiva situazione produttiva ed organizzativa in eccedenza. Da cio' derivava, oltre che la violazione della procedura, anche la lesione del principio paritario cui l'ordinamento fa conseguire la nullità del licenziamento.

Avverso tale decisione la società UnipolSai spa proponeva ricorso affidandolo a sette motivi anche spiegati con successiva memoria, cui resisteva in tutto il ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

- 1)- Con il primo motivo parte ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 5 della l.n. 223/1991 8 ex art. 360 n. 3 c.p.c.. per aver, la corte di merito, erroneamente ritenuto che la lettera di apertura della procedura avesse limitato l'ambito della stessa procedura così rendendo illegittimo il successivo accordo sul criterio di scelta applicato anche a soggetti estranei all'ambito inizialmente individuato.
- 2)- Con il secondo motivo e' censurata la falsa applicazione dell'art. 5 della l.n. 223/91, per la errata interpretazione della norma non rispettosa del testo della stessa;
- 3)Il terzo motivo del ricorso censura la sentenza per violazione dell'art. 65 del RD n. 12/1941 con riguardo al richiamo fatto dalla corte territoriale alla sentenza del Giudice di legittimità n. 14170/2014 e ritenuta estranea alla fattispecie attualmente in esame e quindi non assertiva di un principio di carattere generale.
- 4) Con il quarto motivo e' censurata la violazione degli artt. 4 e 5 l.n. 223791 (art. 360 n. 3 c.p.c.), per l'errato richiamo al criterio della infungibilità delle mansioni quale elemento giustificativo della possibilità di restringere l'ambito aziendale per l'applicazione della procedura di licenziamento collettivo.
- 5)- Il quinto motivo deduce l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che e' stato oggetto di discussione tra le parti e consistito nella allegazione circa la fungibilità del personale non dirigente Unipolsai.
- 6)- Con il sesto motivo e' denunciato l'omesso esame ex art. 360 n. 5 c.p.c., con riguardo alla natura non autonoma dei centri di liquidazione sinistri, trattandosi , diversamente da quanto statuito dalla sentenza, di articolazioni funzionali dell'azienda non costituenti unità produttiva/organizzativa.


Corte di Cassazione - copia non ufficiale

7)- Con il settimo motivo e' denunciata la violazione e falsa applicazione dell'art. 3 Cost. dell'art. 4 l.n. 604/66, dell'art. 15 Statuto lavoratori, art. 2 D.lvo n. 216/2003 e dell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali UE, per aver, la Corte territoriale, erroneamente valutato il possesso dei requisiti pensionistici quale fattore di discriminazione.

I primi sei motivi possono essere trattati congiuntamente poiché attengono, sotto diversi profili, alla preliminare questione inerente il rapporto tra la iniziale comunicazione di eccedenza del personale che espone la ragione fondativa della procedura collettiva e la colloca nell'ambito delle esigenze tecnico organizzative di un settore, e l'accordo finale con il quale viene individuato, quale criterio privilegiato, quello del possesso dei requisiti pensionistici che, in modo trasversale, interessa non piu' l'originario ambito di crisi della azienda, ma la stessa nel suo complesso. Quale ulteriore e separato profilo, comunque inerente la validità della procedura collettiva, il 7° motivo pone la questione della natura discriminatoria del criterio dei requisiti pensionistici.

Con una recente pronuncia (Cass. n. 19457/2015) questa Corte ha già esaminato fattispecie del tutto simile alla presente controversia ed ha statuito che "In tema di licenziamenti collettivi diretti a ridimensionare l'organico al fine di diminuire il costo del lavoro, il criterio di scelta unico della possibilità di accedere al prepensionamento, adottato nell'accordo sindacale tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali, è applicabile a tutti i dipendenti dell'impresa a prescindere dal settore al quale gli stessi siano assegnati, senza che rilevino i settori aziendali di manifestazione della crisi cui il datore di lavoro ha fatto riferimento nella comunicazione di avvio della procedura, valorizzando tale soluzione, in linea con la volontà del legislatore sovranazionale, espressa nelle direttive comunitarie recepite dalla l. n. 223 del 1991 e codificata nell'art. 27 della Carta di Nizza, il ruolo del sindacato nella ricerca di criteri che minimizzino il costo sociale della riorganizzazione produttiva, a vantaggio dei lavoratori che non godono neppure della minima protezione della prossimità al trattamento pensionistico" (Cass. n. 19457/2015; conf.Cass. n. 14170/2014; Cass. 21374/2016).

Nella richiamata decisione e' dato riscontro alla presenza di due differenti orientamenti del giudice di legittimità: 1) il primo ritiene il criterio delle esigenze tecnico/produttive utile non solo a fondare la decisione della procedura di licenziamento collettivo, ma necessario anche per individuare, insieme agli altri eventuali criteri, i lavoratori da licenziare; 2) il secondo invece richiama il suddetto criterio solo al fine di ritenere fondata la scelta di recesso, ma non lo lega alla successiva fase della scelta dei lavoratori, da effettuarsi secondo parametri individuati in sede collettiva.

Tale scelta, adottata in un quadro di tutele degli interessi dei lavoratori garantito dalla corretta attuazione dei diritti informativi delle Organizzazioni Sindacali, può essere indirizzata su criteri differenti purchè condivisi e caratterizzati da obiettività e razionalità.

La adesione al secondo orientamento svolta dalla Corte di legittimità negli ultimi anni ed a cui si intende dare continuità, e' giustificata dalla forte valorizzazione data nelle procedure collettive ai diritti di informativa sindacale, posti a presidio del consapevole svolgimento delle trattative e degli accordi (Cass. n. 19457/2015; Cass. n. 1722/2011, Cass. n. 7490/2011, Cass. n. 8680/2015), nonché dal fondamentale ruolo assicurato alle organizzazioni sindacali circa la individuazione di soluzioni complessive nell'azienda che minimizzino il costo sociale della riorganizzazione produttiva (Cass. n. 19457/2015).

In tale prospettiva si colloca la decisione di questa Corte n. 6959/2013 allorchè chiarisce che " poiché la determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (che si traduce in accordo sindacale che ben può essere concluso dalla maggioranza dei lavoratori direttamente o attraverso le associazioni sindacali che li rappresentano, senza la necessità dell'approvazione dell'unanimità) adempie ad una funzione regolamentare delegata dalla legge (v. Corte costituzionale n. 268 del 1994), essa deve rispettare non solo il principio di non discriminazione, sancito dall'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ma anche il principio di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati - oltre a dover essere coerenti con il fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori - devono avere i caratteri

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

dell'obiettività e della generalità, operando senza discriminazioni tra i dipendenti, cercando di ridurre al minimo il cosiddetto "impatto sociale", e scegliendo, nei limiti in cui ciò sia consentito dalle esigenze oggettive a fondamento della riduzione del personale, di espellere i lavoratori che, per vari motivi, anche personali, subiscono ragionevolmente un danno comparativamente minore".

L'adozione del criterio della maggiore vicinanza alla pensione risulta quindi coerente con la finalità del "minor impatto sociale" perché "astrattamente oggettivo e in concreto verificabile" (Cass. n. 7710/2018) e quindi rispondente alle necessarie caratteristiche di obiettività e razionalità come sopra richiamate.

Fondato risulta quindi il ricorso ed i motivi posti a suo fondamento poiché la Corte territoriale non ha dato corretta esecuzione ai principi espressi, avendo erroneamente valutato il licenziamento illegittimo per la accertata incoerenza tra la crisi dell'azienda, gli esuberanti accertati e i lavoratori licenziati, e per aver ritenuto illegittima la estensione della scelta alla intera platea aziendale e discriminatorio il criterio della maggior vicinanza alla pensione quale modalità di scelta dei lavoratori da licenziare.

La sentenza in oggetto deve essere cassata e rinviata la causa alla Corte di appello di Firenze, in diversa composizione, perché valuti gli originari motivi di appello in quella sede proposti, alla luce dei principi sopra enunciati, con decisione anche sulle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso nei sensi di cui in motivazione; cassa la sentenza e rinvia alla Corte di appello di Firenze, in diversa composizione, anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma in data 10 maggio 2018.

