

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 9 ottobre – 12 novembre 2012, n. 19644
Presidente Roselli - Relatore Filabozzi

Svolgimento del processo

La Corte d'appello di Firenze, rigettando l'appello proposto da I.B., ha confermato la sentenza di primo grado con cui era stata ritenuta la legittimità del licenziamento per riduzione di personale intimato al ricorrente dalla Sielte spa con lettera del 27.12.2005. A tali conclusioni la Corte territoriale è pervenuta osservando che la legge n. 223/91, artt. 4 e 5, non preclude al datore di lavoro, nella valutazione delle esigenze tecnico-produttive, di individuare uno stabilimento o comunque una unità produttiva della quale si rende necessaria la chiusura e di concentrare solo su tale unità la scelta dei dipendenti da licenziare, così come era avvenuto nel caso di specie, in cui era stata chiusa la sede di Scandicci, alla quale era addetto il B., ed erano stati licenziati tutti i dipendenti che erano addetti alla stessa sede ed erano già stati posti in cassa integrazione. Avverso tale sentenza ricorre per cassazione B.I. affidandosi ad un unico motivo cui resiste con controricorso la Sielte spa.

Motivi della decisione

1.- Con l'unico motivo si denuncia violazione di norme di diritto e dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro in relazione agli artt. 4, commi I e 9, e 5, comma 1, della legge n. 223/91, chiedendo a questa Corte di stabilire se "allorché la società, i cui lavoratori siano stati posti in cassa integrazione straordinaria, ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative... la stessa società deve aprire la procedura di mobilità nei confronti di tutti i lavoratori posti in cigs, consentendo così l'esame congiunto delle parti sociali sull'insieme dei lavoratori posti in cigs, salva la possibilità, all'esito della procedura, di individuare i lavoratori eccedenti, secondo il prevalente criterio oggettivo di tipo tecnico produttivo, anche presso una sola sede o reparto dell'impresa; essendo comunque tenuta ad indicare nelle comunicazioni ex art. 4 comma 9 l. 223/91 nei confronti dell'Ufficio Regionale del Lavoro, della Commissione Regionale per l'impiego e delle associazioni di categoria, anche i nominativi di coloro che non sono colpiti dal licenziamento ed i relativi requisiti, al fine di consentire il controllo del puntuale rispetto dei criteri di scelta di cui all'art. 5 comma 1 l. 223/91".
2.- Il ricorso è infondato.

La questione all'esame, attinente all'ambito entro il quale deve essere operata la scelta dei lavoratori da licenziare, è già stata oggetto di disamina da parte della giurisprudenza di questa Corte, che ha affermato il 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, 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 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. n. 26376/2008, Cass. n. 14612/2006, Cass. n. 13783/2006, Cass. n. 11034/2006, Cass. n. 10590/2005, Cass. n. 13182/2003, Cass. n. 12711/2000 e, da ultimo, Cass. n. 2429/2012).

Al riguardo, è stato 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; è ovvio 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". Dovendosi tuttavia attribuire il

debito rilievo anche alla previsione testuale della norma secondo cui le medesime esigenze tecnico produttive devono essere riferite al "complesso aziendale", "... si arguisce facilmente 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 'alterare la corretta applicazione dei criteri stessi, che la l. n. 223 del 1991, art. 5, intende 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**. È dunque arbitraria e quindi illegittima ogni decisione 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 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. in motivazione Cass. n. 25353/2009, nonché, nello stesso senso, Cass. n. 9711/2011).

3.- Nel caso in esame deve rilevarsi che dalla sentenza impugnata risulta che **la procedura di mobilità era stata preceduta da una crisi settoriale che aveva determinato la chiusura dell'unità produttiva di Scandicci, alla quale era addetto il lavoratore, e la successiva sospensione, con ricorso alla c.i.g.s. dal luglio 2002 al dicembre 2005, dei dipendenti della stessa sede. L'individuazione dei lavoratori interessati al provvedimento di sospensione era avvenuta sulla base dei criteri concordati con le organizzazioni sindacali,** e cioè con riferimento alla situazione delle singole unità produttive e "sulla base delle effettive esigenze tecnico produttive derivanti dalle attività eseguibili e dalle professionalità impiegabili in dette attività". Al termine del periodo di c.i.g.s., la società, non avendo la possibilità di garantire il reimpiego dei lavoratori sospesi dal lavoro, aveva avviato la procedura di mobilità nei confronti di tutti i dipendenti (quattro) rimasti nella sede di Scandicci.

4.- Nel contesto sopra indicato, **il collegamento con l'ammissione alla c.i.g.s. del personale addetto alla sede di Scandicci e con l'impossibilità del suo reimpiego giustifica, quindi, l'avvio della procedura di mobilità e legittima la decisione del datore di lavoro di limitare l'ambito di selezione ad una singola unità produttiva.**

5.- **Il ricorrente, d'altra parte, non ha dedotto** che la limitazione dell'ambito di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità non dipenda dalle ragioni produttive ed organizzative che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991, inviata dalla Sielte alle organizzazioni sindacali, né che tale limitazione non sia coerente con le suddette ragioni, limitandosi a sostenere, in contrasto con l'indirizzo giurisprudenziale sopra menzionato, che, anche quando il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad una unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, debba interessare necessariamente l'intera azienda.

6.- In definitiva, quindi, **in difetto di una specifica contestazione inerente alla completezza e alla veridicità delle indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, in ordine alle ragioni che non consentono che l'esubero possa essere assorbito, o alla eventuale incoerenza della delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità rispetto alle suddette indicazioni, non può ritenersi che detta delimitazione sia dipesa da una pura e semplice iniziativa datoriale e non sia invece giustificata dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale, così come indicate nella comunicazione di inizio della procedura, conducenti a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta.**

7.- Alla stregua delle argomentazioni che precedono, deve ritenersi insussistente anche la dedotta violazione dell'art. 4, comma 9, della legge n. 223 del 1991, giacché, anche a voler prescindere dal fatto che non viene riportato nel ricorso per cassazione il contenuto della comunicazione prevista dalla suddetta disposizione, la mancata indicazione, nella detta comunicazione, anche dei dipendenti

addetti ad altre sedi, che hanno invece conservato il posto di lavoro, risulta comunque coerente con la delimitazione (ritenuta legittima) dell'ambito applicativo dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità ad una singola unità produttiva.

8.- In conclusione, il ricorso deve essere respinto con la conferma della sentenza impugnata, restando assorbite in quanto sinora detto tutte le censure non espressamente esaminate.

9.- Le spese del giudizio di legittimità seguono la soccombenza e vengono liquidate tacendo riferimento alle disposizioni di cui al d.m. 20 luglio 2012, n. 140 e alla tabella A ivi allegata, in vigore al momento della presente decisione (artt. 41 e 42 d.m. cit.).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese liquidate in Euro 40,00 oltre Euro 2.500,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.