Autorità: Cassazione civile sez. lav.
Data: 02 dicembre 2009
Numero: n. 25353

CLASSIFICAZIONE
LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) Estinzione e risoluzione del rapporto licenziamenti collettivi criteri di scelta

INTESTAZIONE

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO
Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. VIDIRI	Guido	-	Presidente -
Dott. PICONE	Pasquale	- rel.	Consigliere -
Dott. STILE	Paolo	-	Consigliere -
Dott. AMOROSO	Giovanni	-	Consigliere -
Dott. NAPOLETANO	Giuseppe	-	Consigliere -

ha pronunciato la seguente:
sentenza
sul ricorso 22413/2006 proposto da:
COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE LETTI E DEL TURISMO S.A., (di seguito C.I.C.L.T.), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DI RIPETTA 22, presso lo studio dell'avvocato VESCI GERARDO & PARTNERS, rappresentata e difesa dall'avvocato VESCI Gerardo, giusta mandato a margine del ricorso;
- ricorrente -
contro
Z.C., elettivamente domiciliata in ROMA, VIA S. TOMMASO D'AQUINO 75, presso lo studio dell'avvocato LACAGNINA Mario, che la rappresenta e difende, giusta mandato in calce al controricorso;
- controricorrente -
avverso la sentenza n. 2286/2004 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 26/07/2005 R.G.N. 6020/02;
udita la relazione della causa svolta nella Pubblica udienza del 06/10/2009 dal Consigliere Dott. PASQUALE PICONE;
udito l'Avvocato LACAGNINA MARIA;
udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MATERA Marcello, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

FATTO

PREMESSO IN FATTO

La sentenza di cui si domanda la cassazione rigetta l'appello della Compagnia internazionale delle carrozze letto e del turismo S.a. (poi C.I.C.L.T. S.a.) e conferma la decisione del Tribunale di Roma in data 8.2.2002, recante l'annullamento del licenziamento per riduzione di personale comunicato alla dipendente Z.C. in data (OMISSIS) e la condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno.
L'appello è giudicato infondato perchè non erano stati rispettati i criteri di scelta del personale da collocare in mobilità, avendo la Compagnia effettuato la comparazione tra i lavoratori non con riferimento all'intero complesso aziendale, ma separatamente per le sedi di (OMISSIS) senza comprovare le ragioni specifiche della comparazione separata.
Il ricorso della Compagnia si articola in quattro motivi; resiste con controricorso Z.C.. Entrambe le parti depositano memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c..

DIRITTO

RITENUTO IN DIRITTO

Con il primo motivo di ricorso, denunciando violazione della L. n. 223 del 1991, art. 5, si sostiene che la scelta era stata effettuata separatamente per le sedi di (OMISSIS) in ragione della specificità delle unità produttive dislocate in zone geografiche diverse, tra le quali non era possibile operare spostamenti di personale.
Con il secondo motivo si denuncia vizio di motivazione per non avere il giudice di appello esaminato le altre questioni sottopostogli e, in particolare, la sussistenza di una fattispecie di licenziamento collettivo.
Con il terzo motivo si deduce che le regole procedurali ai fini della scelta dei dipendenti da licenziare nell'ambito della sede di (OMISSIS) erano state puntualmente osservate.

Con il quarto motivo, in via subordinata, si denunzia vizio di motivazione in ordine alla sussistenza di un giustificato motivo di licenziamento.
La Corte dichiara, preliminarmente, l'inammissibilità del secondo e del terzo motivo perchè relativi a questioni rimaste estranee al decisum della sentenza impugnata perchè considerate assorbite. Non si configura pertanto soccombenza e relativo interesse all'impugnazione.
Va dichiarato inammissibile anche il quarto motivo.
Dopo l'entrata in vigore della L. n. 223 del 1991, il licenziamento collettivo costituisce un istituto autonomo, che si distingue radicalmente dal licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, essendo caratterizzato in base alle dimensioni occupazionali dell'impresa (più di quindici dipendenti), al numero dei licenziamenti (almeno 5), all'arco temporale (120 giorni) entro cui sono effettuati i licenziamenti ed essendo strettamente collegato al controllo preventivo, sindacale e pubblico, dell'operazione imprenditoriale di ridimensionamento della struttura aziendale. Ne consegue che, essendo il licenziamento collettivo sottoposto a presupposti del tutto diversi da quelli propri del licenziamento individuale, non è ammissibile l'ipotesi di una "conversione" del licenziamento collettivo in licenziamento individuale (vedi, tra le numerose decisioni, Cass. 23 marzo 2004, n. 5794), nè sarebbe consentito al giudice, adito dal lavoratore per l'annullamento o l'accertamento di inefficacia di un licenziamento collettivo, ravvisare, in difetto di domanda riconvenzionale del datore di lavoro, la diversa fattispecie del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, incorrendo altrimenti in violazione dell'art. 112 c.p.c. (vedi Cass. 20 dicembre 2004, n. 23611).
Il primo motivo del ricorso è infondato.
La sentenza impugnata si è puntualmente attenuta al principio di diritto, più volte enunciato dalla giurisprudenza della Corte secondo cui, in caso di licenziamento collettivo per riduzione del 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 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. 15 giugno 2006, n. 13783; 19 maggio 2005, n. 10590; 9 settembre 2003, n. 13182; 26 settembre 2000 n. 12711; 10 giugno 1999 n. 5718; 18 novembre 1997 n. 11465).
Pertanto, 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. Ma va attribuito il debito rilievo anche alla previsione testuale della norma secondo cui le medesime esigenze tecnico produttive devono essere riferite al "complesso aziendale"; ciò in forza dell'esigenza di ampliare al massimo l'area in cui operare la scelta, onde approntare idonee garanzie contro il pericolo di discriminazioni a danno del singolo lavoratore, in cui tanto più facilmente si può incorrere quanto più si restringe l'ambito della selezione. D'altra parte, sarebbe incongruo che questo ambito venisse già predeterminato dalla legge, perchè ciò varrebbe indebitamente a presupporre una assoluta e generalizzata incomunicabilità tra parti o settori dell'impresa.
Se tale è il contesto normativo, 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, perchè, 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. E 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. Ogni delimitazione dell'area di scelta è perciò soggetta alla verifica giudiziale sulla ricorrenza delle esigenze tecnico produttive ed organizzative che la giustificano. Ma queste esigenze devono essere puntualmente allegate e comprovate dal datore di lavoro, mentre, nel caso di specie, come accertato dal giudice del merito senza che la ricorrente, sollevi censure specifiche sul punto e anzi confermando l'accertamento con le deduzioni del ricorso, la giustificazione è consistita del puro e semplice richiamo alla diversa dislocazione geografica dei dipendenti e ad un'affermata, ma non meglio precisata e dimostrata, impossibilità di trasferimento.
Correttamente, quindi, la sentenza impugnata ha fatto applicazione del principio secondo cui la platea dei lavoratori interessati alla riduzione di personale può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale,

ed è onere del datore provare il fatto che determina l'oggettiva limitazione di queste esigenze, e giustificare il più ristretto spazio nel quale la scelta è stata effettuata (Cass. 23 giugno 2006, n. 14612). Cosicchè, non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perchè impiegati nel reparto lavorativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative (Cass. 12 maggio 2006, n. 11034; 15 giugno 2006, n. 13783).
Consegue al rigetto del ricorso la condanna della parte ricorrente al pagamento delle spese e degli onorari del giudizio di cassazione nella misura determinata in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese e degli onorari del giudizio di cassazione, liquidate le prime in Euro 19,00 oltre spese generali, I.V.A. e C.P.A. e i secondi in Euro 3.000,00 (tremila/00).
Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio della Sezione Lavoro, il 6 ottobre 2009.
Depositato in Cancelleria il 2 dicembre 2009

CORRELAZIONI
Legislazione correlata:
LS 23 luglio 1991 n. 223 art. 5 L.