

Corte di Cassazione 2 agosto 2012, n. 13884

Svolgimento del processo

Con sentenza pubblicata l'1 gennaio 2008 la Corte d'Appello di Napoli ha confermato la sentenza del Tribunale di Napoli dell'8 febbraio 2005 con la quale era stata rigettata la domanda di P.M. intesa ad ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli dalla Casa Generalizia (...) per presunta violazione della procedura prevista dalla legge n. 223 del 1991 per i licenziamenti collettivi. La Corte territoriale ha motivato tale decisione sulla scorta della distinzione fra "licenziamento collettivo" che presuppone la realizzazione di una riduzione o trasformazione di attività, e "licenziamento plurimo" per giustificato motivo oggettivo che è riferito alla contingente soppressione di alcuni posti di lavoro, come nel caso di eliminazione di un reparto o settore produttivo, senza la più generale e definitiva finalità propria del licenziamento collettivo, nel caso in esame il licenziamento, pur riguardando un numero di dipendenti superiore a cinque è stato determinato dalla pacifica soppressione del reparto cucina. La corte napoletana ha pure ritenuto per presunzione l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in altre mansioni trattandosi di azienda sanitaria in cui non sarebbe comunque ipotizzabile un impiego di un addetto alla cucina in altro reparto.

Il P. propone ricorso per cassazione articolandolo su due motivi.

Resiste con controricorso la Casa Generalizia (...).

Motivi della decisione

Preliminarmente va disattesa l'eccezione di inammissibilità del ricorso introduttivo, sollevata dalla controricorrente, per difetto di procura speciale, rilasciata dopo la pubblicazione della sentenza. La procura in questione, infatti, apposta a margine del ricorso appare formalmente regolare.

Con il primo motivo si lamenta violazione e falsa applicazione dell'art. 24 della legge n. 223 del 1991 e dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966 assumendosi che, dopo l'entrata in vigore della legge n. 223 sarebbe decisivo, ai fini della qualificazione del licenziamento collettivo, il dato numerico e temporale indicato dall'art. 24 di tale legge, e non più quello ontologico o qualitativo, per cui, essendo pacifico il mancato rispetto della procedura prevista dalla legge 223, il licenziamento in questione sarebbe illegittimo.

Con il secondo motivo si deduce omessa ed insufficiente motivazione circa punti decisivi della controversia in relazione all'art. 116 cod. proc. civ. in particolare si lamenta che la corte territoriale avrebbe omesso ogni valutazione delle risultanze istruttorie da cui risulterebbe con evidenza la sussistenza dei presupposti del licenziamento collettivo.

Il primo motivo è fondato. La sentenza impugnata si fonda sinteticamente sull'assunto dell'"indiscutibile differenza causale" del licenziamento collettivo rispetto al licenziamento individuale e della possibile sopravvivenza di quest'ultimo nonostante che il datore di lavoro abbia promosso la procedura prevista dalla L. n. 223 del 1991. Presupposto di tale tesi è che, nonostante il sopravvenire della L. n. 223 del 1991, che ha dettato una disciplina organica della materia, finalizzata alla tutela di interessi pubblici e collettivi, oltre che dell'interesse individuale dei lavoratori, permanga una differenza fra le due forme di recesso che atterrebbe alla struttura causale stessa della fattispecie. Tale configurazione dell'istituto finisce, tuttavia, per negare la specificità dell'intervento legislativo, volto a dare un preciso quadro di riferimento legale ad una materia per l'innanzi affidata esclusivamente alla regolazione contrattuale e giurisprudenziale, e, comunque, si pone in contrasto con la lettura che del nuovo contesto normativo ha progressivamente offerto la giurisprudenza di questa Suprema Corte.

A tal riguardo, può dirsi ormai acquisita l'affermazione che, dopo l'entrata in vigore della L. n. 223 del 1991, il licenziamento collettivo costituisce un istituto autonomo, che si caratterizza, con riferimento alle imprese

aventi una determinata base occupazionale, essenzialmente per la presenza di requisiti quantitativi e spaziali, oltre che per la finalizzazione della procedura, attraverso il controllo preventivo di soggetti pubblici e collettivi, ad un equilibrato contemperamento fra la tutela dell'occupazione e il soddisfacimento dell'esigenza che le imprese possano dimensionare la struttura aziendale in termini compatibili con la necessità della sopravvivenza e della crescita (v. ad es. Cass. n. 14638/2006; Cass. n. 5794/2004; Cass. n. 9045/2000).

Da questo punto di vista, è arduo sostenere che la distinzione fra il licenziamento individuale (plurimo) e quello collettivo possa affidarsi ad ulteriori dati qualitativi, ed, in particolare, che il riferimento alla "riduzione o trasformazione di attività o di lavoro", che pur sembra richiamare le formulazioni contenute negli accordi interconfederali del 1950 e del 1965, sia interpretabile alla luce della giurisprudenza previgente l'entrata in vigore della nuova disciplina (v. ex plurimis ad es. Cass. n. 2785/1995), sicché sarebbero destinate a restare estranee alla fattispecie tutte le ipotesi in cui non ricorra una stabile e non transeunte riduzione dell'attività economica, come nel caso che i licenziamenti si ricolleghino ad una razionalizzazione dell'attività produttiva e ad un incremento della stessa. Ed, in realtà, la nuova legge, superando ogni "ontologica distinzione", da piuttosto risalto ad una autonoma fattispecie - quella del licenziamento collettivo - che unifica tutte le ipotesi di recesso determinate da esigenze aziendali e che, per il particolare impatto occupazionale che riveste, determina la necessità di una procedimentalizzazione del recesso del datore di lavoro, nell'ambito di una gestione collettiva delle situazioni di crisi e di riorganizzazione aziendale. Per come si è, infatti, correttamente avvertito, la volontà del legislatore di sottoporre alla disciplina del licenziamento collettivo tutti i licenziamenti che trovano la loro ragione nelle esigenze dell'impresa, non solo non risulta incompatibile con la lettera della legge, per la sostanziale fungibilità che il riferimento alla "riduzione o trasformazione di attività o di lavoro" assume rispetto alle "ragioni attinenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa", previste dalla L. n. 604 del 1966, art. 3 e per la rilevanza che nella stessa, invece, acquista il requisito numerico e spaziale, ma appare, altresì, conforme alle fonti comunitarie, di cui la legge stessa costituisce attuazione (direttiva 98/59/CE del 20 luglio 1998, che coordina e modifica le precedenti n. 92/56 del 24 giugno 1992 e n. 129 del 17 febbraio del 1975), che qualificano il licenziamento collettivo, oltre che per il numero dei lavoratori interessati, per la sua inerenza ad "uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore".

E non casualmente (ad ulteriore conferma della idoneità della fattispecie a sussumere tutte le situazioni di recesso per esigenze aziendali) è la legge stessa a considerare come collettivo il licenziamento determinato da cessazione dell'attività aziendale;

situazione che, per l'innanzi, per giurisprudenza pacifica, veniva configurata, invece, come licenziamento plurimo.

Se, pertanto, a differenza di quanto avveniva nel precedente contesto legale, non è più, in definitiva, la specifica ragione addotta a sostegno della risoluzione del rapporto di lavoro a caratterizzare la riduzione del personale e a distinguerla dal licenziamento plurimo (così, ad es. Cass. n. 11455/1999), laddove ad assumere rilievo decisivo viene ad essere piuttosto l'espletamento dell'iter procedurale previsto dall'art. 4 della Legge medesima (cfr. Cass. n. 9045/2000; Cass. n. 5662/1999), evidenti sono le conseguenze che ne derivano nella fattispecie in esame.

Se si considera, infatti, che è incontrovertito che, all'atto di apertura della procedura, la società ricorrente aveva indicato un'eccedenza di sette lavoratori e l'esistenza di una riduzione di attività e di lavoro, e che, nondimeno, non erano stati osservati gli obblighi di comunicazione preventiva di cui all'art. 4, comma 3 della Legge, deve ritenersi del tutto irrilevante che, conclusasi la procedura con un mancato accordo, al momento del recesso, la decisione del datore di lavoro sia stata contenuta nell'ambito di soli tre esuberanti e che, in particolare, il licenziamento intimato al P. sia stato motivato per "la soppressione della (sua)

posizione lavorativa”, e quale effetto (giova aggiungere) della “riorganizzazione e razionalizzazione” di alcune delle “attività aziendali” (così nel ricorso).

Va confermato infatti, che l'autonomia della fattispecie normativa del licenziamento collettivo, anche in punto di sanzioni (v. art. 24 comma 1, in relazione all'art. 5, comma 3), rende, da un lato, del tutto irrilevante il numero dei licenziamenti effettivamente posti in essere, in luogo di quelli programmati, laddove, anzi, è scopo precipuo della gestione collettiva della procedura la negoziazione degli esuberanti ed il loro eventuale contenimento, nella logica, che ispira l'intervento legislativo, di un equilibrato contemperamento fra le esigenze delle ristrutturazioni aziendali e quelle dell'occupazione; dall'altro esclude, in presenza di vizi della procedura, alcuna ipotesi di conversione dei licenziamenti collettivi in licenziamenti individuali (v. in tal senso Cass. n. 9045/2000; Cass. n. 5662/1999).

Ed, in realtà, la tesi della conversione, patrocinata dalla giurisprudenza prima dell'entrata in vigore della citata L. n. 223, allorché la fattispecie risultava priva di precisi riferimenti legali, appare nel mutato quadro normativo incoerente rispetto alla codificazione dell'istituto, ed alla previsione, in tal contesto, di specifiche sanzioni, e costituirebbe, in ogni caso, l'occasione per facili elusioni del filtro collettivo-procedurale, vanificando il preventivo controllo (sul procedimento e sui criteri di scelta) che il legislatore ha concepito, in considerazione della dimensione collettiva del fenomeno, in sostituzione di quello successivo sull'adeguatezza dei motivi, stabilito per i licenziamenti individuali, anche se plurimi.

E sotto questo aspetto, a conferma di una nozione di licenziamento collettivo, che, per come si è detto, guarda al “progetto imprenditoriale da discutere e verificare nella procedura”, ancor prima che agli atti di recesso che ne costituiscono la concretizzazione finale, merita di essere ricordata l'affermazione della Corte di giustizia (sent. 27.1.2005, C- 188/03), secondo cui l'evento qualificabile come licenziamento va inteso con riferimento alla volontà del datore di lavoro di porre fine ai rapporti di lavoro, e ciò tanto per la rilevanza che assume la lettera della direttiva (che fa riferimento a licenziamenti soltanto “previsti” - art. 2, n. 1 e alla notifica di “ogni progetto di licenziamento collettivo”: art. 3, n. 4 e n. 1), che fa sua funzione (che è quella di limitare e ridurre la dismissione dei rapporti di lavoro: art. 2, n. 2). Va, quindi, conclusivamente affermato che, ove il datore di lavoro, che occupi più di quindici dipendenti, intenda effettuare, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni, ai sensi della L. n. 223 del 1991, art. 24 è tenuto all'osservanza delle procedure previste dalla legge stessa, mentre resta irrilevante, ai fini della configurazione della fattispecie del licenziamento collettivo, che il numero dei licenziamenti attuati, a conclusione delle procedure medesime, sia eventualmente inferiore, né è ammissibile, ove non siano osservate le procedure previste, una conversione del licenziamento collettivo in licenziamento individuale plurimo.

La sentenza impugnata va dunque cassata con rinvio alla Corte d'Appello di Napoli in diversa composizione che, adeguandosi al principio di diritto sopra enunciato, considererà la fattispecie in esame quale licenziamento collettivo, non avendo rilievo, dopo l'entrata in vigore della legge n. 231 del 1990, la distinzione con il licenziamento plurimo, e giudicherà anche sulle spese di giudizio.

Il secondo motivo è assorbito.

P.Q.M.

La Corte di Cassazione accoglie il ricorso; Cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'Appello di Napoli in diversa composizione.

Depositata in Cancelleria il 2 agosto 2012