Cass. civ., Sez. lav., Sentenza 26 giugno 2009, n. 15049

V.F., agendo in giudizio nei confronti della Clinica *omissis* s.p.a., alle dipendenze della quale aveva lavorato dal 30 gennaio 1987 con mansioni di centralinista assunto in qualità di appartenente alle categorie protette come invalido civile del lavoro, impugnava il licenziamento intimatogli con raccomandata del 22 novembre 1999 per giustificato motivo oggettivo, individuato, secondo le ragioni addotte dall'azienda, nella riorganizzazione del servizio di centralino con introduzione di nuove apparecchiature e soppressione di posti di lavoro.
La domanda era rigettata dall'adito Tribunale di Napoli, e la decisione era poi confermata dalla Corte di appello della stessa sede con pronuncia del 7 luglio 2002, la quale su ricorso del lavoratore, era cassata da questa Corte con sentenza n. 9122 del 3 maggio 2005.
Il giudice di rinvio, designato nella Corte di appello di Salerno e dinanzi al quale il giudizio era tempestivamente riassunto dal F., con pronuncia depositata il 24 gennaio 2006 rigettava l'appello di costui, osservando quanto segue.
Anche se era stata accertata con autorità di giudicato la mancata copertura in azienda, alla data del licenziamento del F., di tutti i posti riservati agli invalidi in base alle aliquote della legge n. 482 del 1968, era emersa l'impossibilità di una sua diversa utilizzazione in altre posizioni lavorative con mansioni appartenenti alla medesima qualifica di inquadramento (quarto livello con qualifica di operaio), ed in altre comprese nel livello inferiore (il terzo), per il quale era richiesto il possesso di conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività, acquisite attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione ovvero esperienze di mestiere.
Negli incontri svoltisi con i rappresentanti sindacali aziendali era stata raggiunta l'intesa di sistemazione di parte del personale risultato in eccedenza dal centralino, in attività promiscue di qualifica ausiliaria e di operaio, ed in effetti questa soluzione era stata adottata per l'altro dipendente G.T., adibito con il suo consenso a mansioni inferiori rispetto alla qualifica di provenienza e a quelle di centralinista in caso di necessità. Inoltre, conforme a buona fede era stato il comportamento dell'azienda, in considerazione sia del fatto che durante gli incontri con i rappresentanti sindacali, alla presenza pure del F., non era stata ravvisata altra possibilità di collocare il personale in esubero, sia della predisposizione di una graduatoria compilata in base ai criteri dell'anzianità anagrafica e dei carichi di famiglia per l'individuazione del lavoratore da licenziare. Nella clinica non lavoravano altri operai oltre quelli assegnati al centralino e al bar, e alla ristorazione non era necessario l'impiego di una ulteriore unità, ancorché l'unico addetto avesse un orario di lavoro superiore alla previsione contrattuale.
La cassazione della sentenza del giudice di rinvio è domandata dal F. con ricorso basato su quattro motivi.
La società intimata ha resistito con controricorso, proponendo a sua volta ricorso incidentale con due motivi, cui il F. ha replicato con controricorso.
Il lavoratore ha depositato pure memoria.
Motivi
Innanzitutto i due ricorsi, in quanto avverso la stessa sentenza devono essere riuniti (art. 335 cod. proc. civ.).
Il primo motivo del ricorso principale denuncia nullità della sentenza e/o del procedimento, violazione o falsa applicazione dell'art. 12 disp. prel. cod. civ., dell'art. 1362 cod. civ., dell'art. 384 cod. proc. civ. e del principio di diritto fissato da questa Corte con la sentenza n. 9122 del 2005. Si critica la pronuncia impugnata perché, malgrado la mancata copertura dei posti riservati agli invalidi accertata con autorità di giudicato, e la circostanza che al centralino continuavano ad essere addette tre persone, di cui una aveva mansioni “promiscue”, ha negato che vi fosse collocazione lavorativa per il F., così disattendendo il principio di diritto enunciato dalla sentenza rescindente. Questa, si sottolinea in ricorso, aveva puntualizzato come un'azienda in cui non sono coperti tutti i posti riservati agli invalidi secondo le aliquote di legge, prima di procedere al licenziamento di un lavoratore appartenente a tale categoria, “deve, con riferimento all'intera azienda, applicare il carattere preferenziale attribuito, ex lege, a tali lavoratori”.
Il secondo motivo ripete la stessa rubrica del primo, unitamente questa volta a vizio di motivazione. Il giudice di rinvio, pur avendo rilevato che al centralino erano rimasti tre lavoratori, tra i quali uno (il T.) con le mansioni anche di addetto alla pulizia, ha poi omesso qualsiasi decisione in relazione allo stesso, ma con riguardo all'intera azienda. Si assume inoltre la contraddittorietà della motivazione, perché la sentenza impugnata da un lato ammette che il terzo livello è caratterizzato da mansioni certamente inferiori a quelle di quarto livello (in cui era collocato il F.), e dall'altro lato sostiene che per eseguire i compiti previsti per le posizioni lavorative comprese nel terzo livello occorrono conoscenze specifiche, superiori a quelle possedute da lavoratore inquadrato nel quarto livello.
Il terzo motivo denuncia violazione o falsa applicazione degli artt. 1175, 2909 cod. civ., degli artt. 324, 345, 384, 394 e 437 cod. proc. civ. e della sentenza di questa Corte n. 9122 del 2005. Le precedenti pronunce, compresa quella rescindente, non si erano mai occupate di graduatorie per l'individuazione dei lavoratori da licenziare, e quindi il giudice di rinvio ha deciso su un punto che non era stato oggetto di impugnativa, così violando sotto diverso profilo il principio di diritto cui invece doveva attenersi, nel ritenere che la condizione di invalido, sebbene l'azienda non avesse adempiuto all'obbligo di assumere gli invalidi in numero pari alle aliquote di legge, potesse essere equiparata a quella dei lavoratori abili. Erroneamente il medesimo giudice

ha affermato la sussistenza per l'azienda di un comportamento improntato a correttezza e buona fede, pur essendo accertato che essa non aveva interpellato il F. ma solo un altro lavoratore, il T., consentendo poi a quest'ultimo di espletare mansioni promiscue.
Il quarto motivo denuncia nullità della sentenza e/o del procedimento, violazione o falsa applicazione dell'art. 12 disp. prel. cod, civ., dell'art. 1362 cod. civ., dell'art. 384 cod. proc. civ. e del principio di diritto fissato da questa Corte con la citata sentenza n. 9122 del 2005, nonché violazione o falsa applicazione di legge degli artt. 1175, 1366, 1375 cod. civ., dell'art. 115 cod. proc. civ., degli artt. 3 e 5 legge 604/1966, dell'art. 42 del c.c.n.l. Case di cura - personale non medico del 29.11.1995 - e degli artt. 3, 4 e 35 della Costituzione, unitamente a vizio di motivazione. Il giudice di rinvio non ha considerato la necessità dell'assunzione di un altro dipendente come addetto al bar, pur svolgendo il lavoratore che espletava tale incarico sessantasei ore alla settimana; a queste mansioni avrebbe potuto essere adibito il F., che già aveva acquisito l'anzianità per passare al quinto livello, secondo la previsione contrattuale (permanenza di dieci anni nello stesso livello retributivo).
I motivi di ricorso, in quanto connessi, possono essere trattati congiuntamente. Essi sono però infondati.
Il principio di diritto, a cui il giudice di rinvio doveva attenersi, è così formulato nella sentenza rescindente: “Nell'ipotesi di licenziamento di invalido avviato ai sensi della legge n. 482 del 1968 per giustificato motivo oggettivo, l'onere, che grava sul datore di lavoro, di provare l'impossibilità di collocare in altro modo il lavoratore nell'ambito aziendale deve essere soddisfatto, ove l'azienda si trovi in una situazione di mancata copertura delle aliquote di invalidi previste dalla legge suddetta, tenendo conto che l'invalido deve essere comunque mantenuto in servizio ancorché in posizione meno produttiva rispetto a quella (soppressa) alla quale era in precedenza addetto, a meno che non vi sia la prova della mancanza assoluta nell'ambito dell'intera azienda di mansioni compatibili con lo stato d'invalidità, ancorché corrispondenti ad una qualifica inferiore”.
L'indagine demandata al giudice del merito concerneva quindi la verifica circa la collocazione del F. nell'ambito aziendale dopo la riduzione del personale impiegato al centralino telefonico, a cui era addetto il ricorrente.
A tale indagine la Corte territoriale ha provveduto, dopo avere richiamato le conclusioni scaturite dagli incontri delle organizzazioni sindacali con l'azienda, e secondo le quali l'unica possibilità di reimpiego del personale in esubero dopo la ristrutturazione del centralino telefonico era l'utilizzazione in attività promiscue comprese nella qualifica ausiliaria e di operaio, e dopo avere esaminato la composizione dell'organico aziendale, costituito da personale medico, impiegati amministrativi, una cuoca, un operaio qualificato, centralinisti e personale infermieristico, quest'ultimo comprendente infermieri professionali, vigilatrici, puericultrici, ausiliari e generici.
Correttamente poi la Corte di merito ha sottolineato che la verifica circa la possibilità di una diversa utilizzazione del dipendente in esubero doveva passare attraverso un confronto tra la qualifica e le mansioni di provenienza e quelle di approdo, tenendo presente il contenuto professionale dell'attività svolta dal dipendente.
Ed escluso che il F., successivamente alla ristrutturazione e con riferimento all'organico del centralino, ridotto da cinque addetti a tre, uno delle quali il T. con mansioni promiscue, potesse continuare ad occupare il posto che aveva in precedenza, la sentenza impugnata ha evidenziato che egli, inquadrato nel quarto livello, rispetto ad altre posizioni professionali, sempre all'interno di tale livello, comprese nella declaratoria contrattuale e caratterizzate da contenuti particolari connessi alle apparecchiature sanitarie utilizzate ed alle prestazioni di assistenza ai degenti, e così anche per quelle per così dire di rango inferiore, comprese nel terzo livello, attribuibili a personale in possesso di conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività acquisite attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione ovvero di esperienze di mestiere, non aveva “un bagaglio di professionalità e di esperienze di natura tale da poter garantire un apporto adeguato in una delle mansioni rientranti nelle figure contemplate sotto i livelli esaminati”.
Il giudice del merito non ha trascurato di verificare la possibilità di collocazione del F. nelle mansioni di addetto al bar, anche questa escludendola in base al rilievo che l'unico posto in organico era occupato da operaio di quinto livello, qualifica superiore a quelle in cui era inquadrato il F., e che i compiti affidati al barista (tra cui approvvigionamento dei prodotti, gestione della cassa, cura della contabilità) non erano compatibili con le mansioni del F. e con la sua professionalità. Ed aggiungendo, in relazione a possibilità, che la pretesa di una diversa organizzazione del servizio, pur in presenza di un orario di gran lunga superiore a quello contrattuale, era in conflitto con il principio stabilito dall'art. 41 Cost., che garantisce la libertà di iniziativa economica e riserva al datore di lavoro la scelta sugli assetti organizzativi dell'impresa.
Si tratta di un'indagine esaustiva, espletata tenendo presente tutte le posizioni lavorative esistenti nell'azienda intimata, né del resto dalla sentenza impugnata risulta che il ricorrente abbia indicato la presenza nella casa di cura di altre figure professionali che potessero permettere la sua utilizzazione anche in un ruolo meno produttivo, e le argomentazioni con le quali il giudice di rinvio ha giustificato l'impossibilità di ricollocazione del ricorrente in mansioni compatibili con lo stato d'invalidità, anche se inerenti a posizioni lavorative rientranti in una qualifica inferiore, sono coerenti ed immuni da errori.

Né d'altra parte, così come non ha mancato di rilevare il giudice del merito, è condivisibile l'assunto del ricorrente, secondo il quale, ove l'azienda versi in una situazione di mancata copertura dell'aliquota di invalidi prevista dalla legge, il lavoratore assunto obbligatoriamente perché appartenente alle categorie protette, deve nell'ipotesi di riduzione del personale essere mantenuto in servizio, anche in danno di altro personale, ed il raffronto va effettuato con l'intero organico aziendale, preferenza, che, ad avviso del ricorrente, deriverebbe dal rispetto della norma sulle aliquote dei posti di riserva in azienda.
Il principio di diritto non può essere interpretato in tali termini. Anzitutto, ai fini dell'interpretazione dei provvedimenti giurisdizionali, data la loro assimilabilità per natura ed effetti agli atti normativi, si deve fare riferimento ai canoni dettati dall'art. 12 disp. prel. cod. civ., e non quindi ai criteri ermeneutici previsti per gli atti e dei negozi giuridici dagli artt. 1362 e ss. cod. civ. (Cass. sez. unite 9 maggio 2008 n. 11501), e di conseguenza inammissibili sono le violazioni di queste ultime norme denunciate nel primo, secondo e quarto motivo.
E considerando il significato delle parole che compongono le frasi riportate dalla sentenza rescindente, il principio di diritto come esplicitato deve essere inteso nel senso che il datore di lavoro, il quale non abbia coperto integralmente i posti riservati agli invalidi in azienda secondo l'aliquota di legge, è tenuto, per l'ipotesi di licenziamento per soppressione di uno o più posti di lavoro, a mantenere in servizio l'invalido anche se in posizione meno produttiva rispetto a quella soppressa, cui l'invalido era in precedenza addetto, a meno che non fornisca la prova della mancanza assoluta nell'ambito dell'intera azienda di mansioni compatibili con lo stato d'invalidità, ancorché corrispondenti ad una qualifica inferiore, ma non di imporgli, ove si verifichi tale impossibilità, di mantenere in servizio l'invalido in un posto di lavoro assegnato ad altro dipendente, così estromettendo quest'ultimo.
Certamente il riferito onere di ricollocazione nell'ambito dell'azienda si presenta più gravoso per il datore di lavoro, posto che deve essere adempiuto pure se l'utilizzazione avvenga con una posizione meno produttiva rispetto a quella soppressa, ma così come articolato non può determinare una preferenza diretta a conservare all'invalido da licenziare il posto di lavoro a discapito di altro lavoratore, sia esso invalido o non rientrante nelle categorie protette.
Del resto, poiché nell'esaminare la portata del vincolo cui il giudice di rinvio deve attenersi, occorre fare riferimento all'intera sentenza oltre che al principio di diritto espresso, è da rilevare che la sentenza rescindente ha esordito esplicitamente affermando che il licenziamento dell'invalido assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio segue la generale disciplina in tema di licenziamento, quando è motivato con la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso, ed è indirizzo giurisprudenziale costante (v. fra le altre Cass. 14 luglio 2005 n. 14815, Cass. 3 luglio 2003 n. 10554) che ove il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, legge n. 604 del 1966 sia stato determinato dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il lavoratore, questi non può in tal caso invocare situazioni personali per ottenere che la scelta del licenziamento cada su altro lavoratore, ma solo che il datore di lavoro dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo - organizzativo e la impossibilità di utilizzarlo in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore era precedentemente adibito.
Ed inoltre orientamento più volte ribadito dalla giurisprudenza di questa Corte (v. fra le più recenti pronunce la n. 20450 del 21 settembre 2006 e la n. 29009 del 10 dicembre 2008) è che in tema di collocamento obbligatorio ai sensi della legge n. 482 del 1968, non assume rilievo la vacanza dei posti in organico, che, pur presupposta - al diverso scopo della riserva dei posti - non incide tuttavia sull'obbligo di assunzione, che riguarda un'aliquota dei posti in organico e non già dei posti vacanti, per cui non si vede come l'aliquota dei posti riservati possa di per sé attribuire una preferenza per l'invalido nella conservazione del posto di lavoro a scapito di altro lavoratore, allorché sia disposta la soppressione del posto di lavoro a lui in precedenza assegnato.
Privo di fondamento è, infine, il rilievo mosso dal ricorrente alla sentenza impugnata per avere richiamato la graduatoria stilata dall'azienda per l'individuazione dei lavoratori da licenziare fra quelli interessati alla ristrutturazione del centralino, malgrado ad essa non avessero fatto alcun accenno le precedenti pronunce, dato che l'argomentazione, ininfluente ai fini della valutazione dell'impossibilità di ricollocazione del F. nell'ambito aziendale, è stata svolta dal giudice del rinvio, come lo stesso ha precisato (a pag. 8 della sentenza) per il rispetto da parte dell'azienda delle regole di correttezza e buona fede nella scelta del lavoratore licenziato fra più lavoratori occupati in posizione di piena fungibilità.
Il ricorso principale va perciò rigettato.
Passando al ricorso incidentale, prima dell'esame dei due motivi nei quali esso è articolato, se ne deve rilevare l'inammissibilità, non presentando il requisito della sommaria esposizione dei fatti di causa, prescritto dall'art. 366 cod. proc. civ. L'atto, dopo avere fatto riferimento al ricorso proposto dal F., passa immediatamente a confutare le censure mosse da costui, e quindi ad esporre i motivi per i quali a sua volta richiede l'annullamento della sentenza del giudice di rinvio: così omettendo di fornire, anche nello svolgimento dei motivi, quella descrizione sufficientemente chiara e completa dei fatti che hanno originato la controversia e delle vicende processuali, necessaria ad integrare il suddetto requisito.

Ricorrono giusti motivi, in considerazione della reciproca soccombenza, per disporre la integrale compensazione fra le parti in ordine alle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi; rigetta il principale e dichiara inammissibile l'incidentale; compensa le spese dell'intero processo.