

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Intesa San Paolo s.p.a. proponeva appello avverso la sentenza emessa dal Tribunale di Roma in data 13.10.2006, con cui venne dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimato il 1.3.04 a C. S. nell'ambito della procedura di riduzione del personale ex lege n. 223/91, conclusasi con accordo del 2003, condannandola a reintegrarlo nel posto di lavoro ed a risarcirgli il danno.

Contestava le argomentazioni del Tribunale e chiedeva, quindi, la riforma della sentenza con il rigetto delle domande dell'appellato con condanna alla restituzione di quanto corrisposto in esecuzione della sentenza impugnata.

Si costituiva il lavoratore, contestando la fondatezza dell'impugnazione di cui chiedeva il rigetto. Con sentenza depositata il 18 marzo 2011, la Corte d'appello di Roma rigettava il gravame, compensando le spese del grado.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso la società, affidato a quattro motivi.

Resiste il C. con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1.- Con il primo motivo la Banca denuncia la violazione e falsa applicazione della L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 5, e dell'art. 12 delle D.Lgs., oltre ad insufficiente e contraddittoria motivazione circa punti decisivi della controversia (art. 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5). La Banca contesta in primo luogo l'illegittimo sindacato, da parte della Corte capitolina, circa la veridicità della situazione di crisi aziendale e dunque il merito delle scelte aziendali, senza limitarsi a valutare la correttezza della procedura prevista dalla L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 5.

2.- Con secondo subordinato motivo la Banca denuncia la violazione e falsa applicazione della L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 5, oltre ad insufficiente e contraddittoria motivazione circa punti decisivi della controversia (art. 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5). Si duole che la Corte di merito accertò erroneamente un intento elusivo, ravvisato nell'incremento degli utili nel 2003 e dalle successive assunzioni a termine (invocando Cass. n. 5884/11, n. 1949/11 e n. 24343/10 - riferite alla medesima riduzione di personale oggi in esame).

3.- Con il terzo motivo denuncia la violazione e falsa applicazione della L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 5, oltre ad insufficiente e contraddittoria motivazione circa punti decisivi della controversia (art. 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5). Con tale motivo la Banca ribadisce il secondo, lamentando che l'assunzione di nuovi lavoratori a termine era irrilevante, rilevando solo la correttezza della procedura prevista dalla legge (Cass. n. 1949/11); che in ogni caso il criterio unico del requisito per il diritto a pensione non consentiva discrezionalità dell'azienda e che anche laddove potesse rilevare la successiva assunzione di 450 lavoratori a termine, essendo il numero dei lavoratori con diritto a

pensione inferiore a quello del personale ritenuto in esubero, ciò poteva influire solo sugli ultimi 450 lavoratori licenziati e non certo sul C. che aveva già pacificamente maturato il diritto a pensione e dunque era collocato all'inizio della graduatoria, a differenza di coloro che, pure colpiti dal recesso, non avevano ancora maturato il diritto a pensione ma avevano i requisiti per l'accesso al Fondo di Solidarietà di cui al D.M. 28 aprile 2000, n. 158.

4.- Col quarto motivo la ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione della L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 9, e art. 5, oltre ad insufficiente motivazione circa punti decisivi della controversia (art. 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5). Lamenta che non era necessario che nella comunicazione (ai sindacati o al singolo lavoratore) vi fosse anche la dettagliata comparazione di ciascun lavoratore licenziato rispetto a tutti gli altri che hanno conservato il posto di lavoro (Cass. n. 27166/09), dovendo peraltro ritenersi che la comunicazione dei criteri di attuazione era diretta ai sindacati e non già ai singoli lavoratori; tanto più che nella specie il numero dei lavoratori con diritto a pensione era inferiore a quello del personale ritenuto in esubero dall'accordo sindacale del 15.1.03, sicchè non si poneva neppure un problema di discrezionalità dell'azienda, risultando il criterio adottato sufficiente ad una precisa individuazione dei lavoratori da licenziare (Cass. n. 6030/11, n. 12197/11, n. 19712/11). La Corte capitolina aveva poi ommesso di considerare che la Banca, sin dal primo grado (doc. 12), aveva prodotto l'elenco dei lavoratori interessati al licenziamento, con l'indicazione delle date di nascita e degli anni di contribuzione.

5.- I motivi, che per la loro connessione possono esaminarsi congiuntamente, sono fondati.

Essi infatti risultano in linea con la copiosa giurisprudenza di questa Corte che ha già deciso controversie aventi lo stesso oggetto in senso favorevole all'azienda (Cass. n. 8971/14; Cass. n. 2516/12;

Cass. n. 19712/11; Cass. n. 1949/11; Cass. 15 marzo 2011 n. 6030;

Cass. 11 dicembre 2010 n. 24343).

Deve in primo luogo evidenziarsi che la Corte di merito, pur avendo premesso che in materia di licenziamenti per riduzione di personale ex L. n. 223 del 1991, sia insindacabile la sussistenza dei presupposti fattuali del licenziamento (salvi intenti elusivi), affermando peraltro che il licenziamento collettivo non richiede necessariamente una crisi aziendale e neppure un ridimensionamento strutturale, ma è possibile anche solo con riduzione della forza lavoro (comportando un radicale mutamento del controllo di legittimità, da un sindacato ex post basato sull'effettivo ridimensionamento dell'impresa, ad un controllo ex ante devoluto innanzitutto alle oo.ss. ed ai soggetti pubblici ivi indicati, Cass. n. 5089/09), ha tuttavia contraddittoriamente ed erroneamente ritenuto che nella specie era dubbia la crisi aziendale riferita agli anni 2001 e 2002, con dedotto calo degli utili, cresciuti infatti nel 2003; che successivamente al licenziamento de quo erano stati assunti numerosi lavoratori con contratto a termine (450) ciò che dimostrava che non tutti i licenziamenti erano necessari per ridurre i costi (entrando così nel merito delle scelte imprenditoriali) giungendo peraltro a ritenere che l'intera procedura fosse diretta ad un mero svecchiamento del personale. Riteneva inoltre che fosse stato violato la L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 9, (circa la puntuale indicazione delle modalità di applicazione dei criteri di scelta) non condividendo la tesi della Banca secondo cui tale comunicazione poteva dirsi viziata solo qualora non avesse consentito al sindacato di esercitare il suo potere di controllo, ritenendo invece che tale potere spettava anche al singolo lavoratore; non condividendo neppure la tesi secondo cui, in caso di adozione di un unico criterio (il possesso dei requisiti per andare in pensione), non era necessaria una graduatoria comprendente anche i lavoratori rimasti in servizio, essendo sempre necessario specificare le modalità di attuazione del criterio di scelta adottato.

Tali affermazioni, in contrasto con la giurisprudenza di questa Corte in materia (circa l'insindacabilità nel merito delle scelte imprenditoriali), e segnatamente quella che ha esaminato la procedura di riduzione di personale oggi in esame e sopra richiamata, risulta erronea, anche per quanto concerne la natura e contenuto delle comunicazioni da inviare ai singoli lavoratori nell'ipotesi in cui, come nella fattispecie, il criterio adottato per individuare i lavoratori licenziandi nell'ambito dell'intero complesso aziendale sia unico e riguardi il possesso dei requisiti per il pensionamento, non consentendo alcun margine di discrezionalità all'azienda.

Deve infatti considerarsi che in tal caso la comunicazione di recesso non deve contenere tutte le indicazioni di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 4, commi 3 e 9, essendo la completezza di tali informazioni dirette ai sindacati ed agli uffici pubblici ivi indicati, attraverso cui il singolo lavoratore è posto in condizioni di esercitare i suoi diritti.

Ed invero la questione se la specifica indicazione dell'applicazione dei criteri di scelta sia diretta solo ai sindacati ed all'ufficio regionale del lavoro ed alla Commissione regionale per l'impiego (Cass. n. 4970 del 08/03/2006) ovvero anche ai lavoratori (che ricevono contezza dei relativi dati e la possibilità di controllo per il tramite delle associazioni sindacali, Cass. n. 1722 del 23/01/2009), è stata più volte risolta da questa Corte nel senso che la procedura disciplinata dalla L. n. 223 del 1991, art. 4, assegna al sindacato, a fronte dell'esercizio del potere imprenditoriale, un ruolo di tutela dell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro nell'ambito del più generale controllo su eventi che incidano, in maniera non marginale, sull'assetto occupazionale; poichè la tutela di un tale interesse è subordinata alla informazione, da parte dell'imprenditore, da cui risulti la impraticabilità di rimedi alternativi ai licenziamenti, consegue che il lavoratore è legittimato a far valere l'incompletezza della informazione, Cass. 9.9.03 n. 13196, ma non già che questi debba essere destinatario dell'informativa completa con i requisiti di cui all'art. 4, commi 3 e 9, destinate invece alle oo.ss. oltre agli uffici pubblici del lavoro (Cass. n. 4970/06, Cass. n. 1722/09), soprattutto ove, come nella specie e con particolare riferimento all'intento elusivo rinvenuto dalla Corte di merito, il numero dei lavoratori con diritto a pensione risulti inferiore a quello del personale ritenuto in esubero nell'ambito dell'intero complesso aziendale, come incontestatamente affermato dall'azienda, sicchè il criterio unico del diritto a pensione non lascia margini di discrezionalità alla Banca (cfr. Cass. n. 16.2.10 n.3603; cfr.

altresì Cass. n. 5884/11, n. 1949/11, n. 24343/10 - riferite alla medesima riduzione di personale oggi in esame).

Quanto alla successiva assunzione di 450 lavoratori a termine, si osserva che, essendo pacificamente il numero dei lavoratori con diritto a pensione inferiore a quello del personale ritenuto in esubero, ciò poteva influire, come dedotto dalla Banca, solo sugli ultimi 450 lavoratori licenziati e non certo sul C. che aveva già pacificamente maturato il diritto a pensione e dunque era collocato all'inizio della graduatoria, a differenza di coloro che, pure colpiti dal recesso, non avevano ancora maturato il diritto a pensione ma avevano i requisiti per l'accesso al Fondo di Solidarietà di cui al D.M. 28 aprile 2000, n. 158, (requisito anch'esso previsto per la legittimità del recesso).

La giurisprudenza di questa Corte ha poi più volte affermato che il criterio di scelta adottato nell'accordo sindacale tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali per l'individuazione dei destinatari del licenziamento può anche essere unico e consistere, come già detto, nella vicinanza al pensionamento, purchè esso permetta di formare una graduatoria rigida e possa essere applicato e controllato senza alcun margine di discrezionalità da parte del datore di lavoro (cfr., Cass. n. 13962/2002; n. 12781/2003; n. 5/2006 e, da ultimo 24343/2010).

Per il resto deve ribadirsi che questa Corte ha già esaminato in varie occasioni la legittimità del licenziamento collettivo di cui è causa: da ultimo nelle sentenze Cass. n. 8971/14, n. 2516/2012 e n. 8061/11, alle cui ampie, dettagliate e convincenti motivazioni il Collegio si riporta condividendole integralmente. La Corte ha infatti osservato, alla stregua del consolidato insegnamento di legittimità, che "In tema di accertamento giudiziale della verifica della sussistenza del nesso causale tra il progettato ridimensionamento ed i singoli provvedimenti di recesso, la L. n. 223 del 1991, nel prevedere agli artt. 4 e 5, la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato ex post nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto ex ante alle organizzazioni sindacali, per cui i residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più gli specifici motivi della riduzione del personale (a differenza di quanto accade in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo obiettivo), ma la correttezza procedurale dell'operazione (ivi compresa la sussistenza dell'imprescindibile nesso causale tra il progettato ridimensionamento e i singoli provvedimenti di recesso), con la conseguenza che non possono trovare ingresso, in sede giudiziaria, tutte quelle censure con le quali, senza contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati artt. 4 e 5, e senza fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva, (v., in tal senso, ex multis, Cass. 21541/2006). In particolare, quanto al nesso causale ed al rispetto della L. n. 223 del 1991, art. 4, questa Corte ha già osservato (ex multis: Cass. 4653/2009, Cass. n. 8971/14), che, in tema di verifica del rispetto delle regole procedurali per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui alla L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 4, comma 3, deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione, che restano sottratti al controllo giurisdizionale, cosicchè, ove il progetto imprenditoriale sia diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti, suddiviso tra i diversi profili professionali previsti dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, senza che occorra l'indicazione degli uffici o reparti con eccedenza, e ciò tanto più se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale e in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio della scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione.

D'altronde, nella fattispecie in esame, non può non rilevarsi l'assenza di qualsiasi elemento suscettibile di far paventare l'esistenza di un intento discriminatorio da parte della società datrice di lavoro, essendo innegabile l'equità di un sistema di riduzione del personale incentrato sull'esigenza di una più efficiente riorganizzazione dell'impresa non disgiunta da quella di addossare la ricaduta degli effetti negativi della riduzione stessa sui soggetti che, per essere prossimi a pensione, hanno la capacità economica di ammortizzare meglio detti effetti (Cass. n. 8971/14, n. 2516/12 ed altre).

Inoltre, la disciplina in esame non contempla la necessità di specificazione delle ragioni atte a rendere esuberante ogni singola posizione lavorativa, tanto più che la finalità della procedura oggetto di causa era rappresentata, nella specie, proprio dalla necessità di carattere generale di un ridimensionamento dell'organico dell'intero complesso aziendale e che lo stesso ridimensionamento finiva per interessare dipendenti con mansioni obiettivamente fungibili tra di loro. E', infatti, il caso di ricordare che Cass. n. 267/2009 ha già avuto modo di affermare che "in tema di verifica del rispetto delle regole procedurali dettate per i licenziamenti collettivi per riduzione del personale dalla L. n. 223 del 1991, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui alla L. cit., art. 4, comma 3, deve essere valutata in relazione ai motivi di riduzione di personale, cosicchè,

nel caso di progetto imprenditoriale diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti suddiviso tra i diversi profili professionali completati dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, tanto più ove proponga ai sindacati, nella stessa comunicazione e con riferimento alle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, la stipulazione di un accordo, derogatorio dei criteri legali di scelta dei lavoratori da licenziare, che fondi la selezione sul possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione" (cfr., ex aliis, Cass. n. 8971/14).

Questa Corte di legittimità (cfr., da ultimo, Cass. 12196/2011) ha anche affermato che la previsione di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 9, secondo cui il datore di lavoro, nella comunicazione ivi prevista deve dare una "puntuale indicazione" dei criteri di scelta e delle modalità applicative, comporta che, anche quando il criterio prescelto sia unico, il datore di lavoro deve provvedere a specificare nella detta comunicazione le sue modalità applicative, in modo che la stessa raggiunga quel livello di adeguatezza sufficiente a porre in grado il lavoratore di percepire perchè lui - e non altri dipendenti - sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo e, quindi, di poter eventualmente contestare l'illegittimità della misura espulsiva, sostenendo che, sulla base del comunicato criterio di selezione, altri lavoratori - e non lui - avrebbero dovuto essere collocati in mobilità o licenziati. E' tuttavia bene precisare che anche tale sentenza ha ritenuto corretta la comunicazione indicante specificamente il criterio di scelta, individuato in sede di accordo sindacale, del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità o vecchiaia, la cui natura oggettiva rendeva superflua la comparazione con i lavoratori privi del requisito stesso. Discende dal suddetto principio che, poichè la specificità dell'indicazione delle modalità di applicazione del criterio di scelta adottato è funzionale a garantire al lavoratore destinatario del provvedimento espulsivo la piena consapevolezza delle ragioni per cui la scelta è caduta su di lui, in modo da consentirgli una puntuale contestazione della misura espulsiva, il parametro per valutare la conformità della comunicazione al dettato di cui all'art. 4, comma 9, deve essere individuato nell'idoneità della comunicazione, con riferimento al caso concreto, di garantire al lavoratore la suddetta consapevolezza. La sentenza impugnata non ha fatto corretta applicazione del suddetto principio avendo basato la propria decisione esclusivamente sul rilievo formale che, poichè la comunicazione conteneva l'elenco dei soli nominativi dei lavoratori destinatari del provvedimento espulsivo, essa non era idonea a consentire una verifica in concreto della reale aderenza della scelta operata dal datore di lavoro ai criteri fissati in sede di accordo sindacale. Nessuna valutazione è stata fatta, dalla Corte territoriale, del contenuto complessivo della comunicazione inviata ai sensi della L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 9, da cui si evince pacificamente che la scelta dei lavoratori oggetto del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro è stata operata, in esecuzione degli accordi sindacali, sulla base dei criteri concordati per l'individuazione dei destinatari del provvedimento espulsivo (cessazione dal servizio alla data del 31 marzo 2004, in applicazione dei criteri di scelta stabiliti dall'accordo sindacale del 15 gennaio 2003). L'elenco dei suddetti lavoratori, menzionato dalla sentenza impugnata ed allegato a tale comunicazione, doveva essere esaminato alla luce del suddetto criterio di scelta che, avendo natura oggettiva e riguardando, senza alcuna distinzione, tutti i lavoratori in possesso dei requisiti sopra indicati, rendeva superflua ogni comparazione con i lavoratori privi del suddetto requisito.

In altre parole, per la verifica della corretta applicazione del suddetto criterio era sufficiente il riscontro della sussistenza, in capo al lavoratore interessato, del requisito del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia, requisito desumibile dall'elenco inviato come allegato alla comunicazione de qua. Ha errato, pertanto, la Corte territoriale che, nell'applicare la disciplina di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 9 cit., e, in particolare nel valutare l'adeguatezza della comunicazione prevista dalla norma suddetta rispetto ai parametri ivi indicati, ha basato le proprie conclusioni su un elemento formale costituito dalla comunicazione dell'elenco nominativo dei soli lavoratori

prescelti senza valutare, in conformità alla ratio legis della disposizione in esame, la comunicazione nel suo complesso e senza, in particolare, considerare che, per le ragioni prima indicate, in relazione al criterio di scelta adottato, indicato specificamente nella comunicazione stessa, la compilazione e trasmissione dell'elenco dei soli destinatari del provvedimento espulsivo, era pienamente idonea a soddisfare quell'esigenza di tutela, sopra individuata, posta alla base della norma prima citata" (Cass. n. 2516/2012; cfr. anche Cass. n. 6030/2011; Cass. n. 8061/2011).

La sentenza impugnata va dunque cassata; non essendo necessari ulteriori accertamenti, la causa viene decisa nel merito direttamente da questa Corte, con il rigetto della domanda proposta dal C.. La complessità della vicenda e le alterne fasi del giudizio, consigliano la compensazione integrale delle spese dell'intero processo.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e, decidendo nel merito, rigetta la domanda proposta dal C. in primo grado. Compensa tra le parti le spese dell'intero processo.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, il 10 dicembre 2014.