

Civile Sent. Sez. L Num. 21015 Anno 2015

Presidente: AMOROSO GIOVANNI

Relatore: BALESTRIERI FEDERICO

Data pubblicazione: 16/10/2015

SENTENZA

sul ricorso 21691-2012 proposto da:

SARMED, S.R.L. C.F. 02484950924, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA ENNIO QUIRINO VISCONTI 20, presso lo studio dell'avvocato MAURIZIO BARRELLA (Studio Legale ANTONINI), rappresentata e difesa dall'avvocato SALVATORE FAEDDA giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

contro

SALIS MARCO C.F. SLSMRC55S14A359A, elettivamente domiciliato in ROMA, VIALE DI VILLA PAMPILI 59,

2015

3230

presso lo studio dell'avvocato ANTONIO SALAFIA, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato ENRICO VASSENA giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 692/2011 della CORTE D'APPELLO di CAGLIARI, depositata il 06/02/2012 R.G. N. 375/2010;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 14/07/2015 dal Consigliere Dott. FEDERICO BALESTRIERI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARCELLO MATERA, che ha concluso per il rigetto del ricorso.



Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 7 aprile 2009, Marco Salis convenne in giudizio la SAR. MED. S.r.L. chiedendo che - previa declaratoria di nullità e/o inefficacia ovvero di annullamento del licenziamento collettivo intimatogli il 30 marzo 2006 - fosse ordinato al predetto datore di lavoro la sua immediata reintegrazione nel posto di lavoro e disposta la condanna della società convenuta al risarcimento del danno, da commisurarsi alle retribuzioni maturate e maturande dalla data del licenziamento fino a quella di effettiva reintegrazione, oltre accessori di legge.

Il ricorrente dedusse, a tal fine, di avere prestato in precedenza attività lavorativa alle dipendenze della Hemoline S.p.A. presso lo stabilimento di Villacidro, in qualità di operaio addetto alla produzione, controllo e confezionamento di linee ematiche per la dialisi, e che a seguito di cessione di ramo d'azienda, alla fine del 2003, egli era passato, unitamente ad altri 77 colleghi di lavoro, alle dipendenze della società convenuta, già operante nel settore in Iglesias in qualità di produttrice di bio medicali; che all'atto del passaggio la SAR.MED. gli era stata riconosciuta la qualifica di operaio di livello G con conservazione presso il sito di Villacidro della stessa mansione e della stessa retribuzione; che nel febbraio 2004 l'azienda aveva attivato la procedura di mobilità per 20 dipendenti del sito di Villacidro sui 77 operanti; che il 20.1.06 la SAR.MED. aveva annunciato l'avvio di una nuova procedura di riduzione del personale, conclusasi senza un accordo in sede sindacale, cui seguì il suo licenziamento, unitamente a quello di altri 27 colleghi, intimato il 30.3.06.

Il Salis lamentò che il licenziamento doveva ritenersi invalido per l'insufficiente comunicazione di cui all'art. 4, commi 9 e 12, L. n. 223\91, contenendo essa unicamente l'elenco dei lavoratori licenziandi e dei criteri di scelta utilizzati per la loro individuazione; per l'insussistenza delle ragioni della riduzione del personale, posto che subito dopo il suo licenziamento vennero trasferiti a Villacidro 4 lavoratori operanti ad Iglesias (dicembre 2005), che tra il marzo e l'aprile 2006 furono operate 19 nuove assunzioni.

FR



La società si costituiva contestando in fatto ed in diritto la domanda.

Il Tribunale di Cagliari, con sentenza del 16.3.10, accoglieva la domanda.

Avverso tale sentenza proponeva appello la Sar.Med.; resisteva il Salis.

Con sentenza depositata il 6 febbraio 2012, la Corte d'appello di Cagliari rigettava il gravame.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso la Sar.Med., affidato a tre motivi.

Resiste il Salis con controricorso.

Motivi della decisione

1.-Con il primo motivo la società ricorrente denuncia la 'nullità insanabile della sentenza di primo grado' in quanto, pur essendo stata emessa ai sensi dell'art. 281 sexies c.p.c., non era stata letta in udienza.

Lamenta che la sentenza impugnata, nel rigettare la relativa censura in appello, aveva 'confessato' la prassi, vigente presso il Tribunale, di dare lettura del dispositivo solo al termine di tutta l'udienza, 'spesso ad ora tarda in cui gli avvocati che avevano trattato le prime cause al mattino non erano più presenti'.

Il motivo è inammissibile per censurare in sostanza la sentenza di primo grado. In ogni caso è infondato, essendo legittimo, nel rito del lavoro in fase di merito, dare lettura del dispositivo al termine dell'intera udienza, cfr. Cass. Sez. 1, Sentenza n. 1740 del 02/03/1999, secondo cui l'omessa lettura del dispositivo nell'udienza di discussione e decisione non è causa di nullità della sentenza tutte le volte in cui la lettura stessa sia avvenuta soltanto a fine udienza, e non "immediatamente", poiché nessuna nullità può derivare dal fatto che, tra la chiusura dell'istruttoria e la lettura del dispositivo, sia trascorso un intervallo di poche ore, consentendo la stessa norma di cui all'art. 23, comma settimo della citata legge 689/81 l'adozione di un provvedimento di differimento dell'intera fase decisoria ad udienza successiva.

La ricorrente peraltro non censura la seconda *ratio decidendi* contenuta nella sentenza impugnata, e cioè l'inammissibilità della censura, risultando dal verbale di udienza la lettura del dispositivo al termine della stessa,

✱B



sicché la società avrebbe semmai dovuto proporre querela di falso, rendendo così il presente motivo inammissibile (Cass. sez. un. 29.3.13 n. 7931).

2.- Con il secondo motivo la società denuncia la sentenza impugnata per omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo della controversia (art. 360, comma 1, n.5 c.p.c.).

Lamenta che il giudice di secondo grado, confermando la sentenza del Tribunale, aveva motivato l'infondatezza del motivo di appello inerente il rispetto dei criteri di scelta di cui all'art. 4, comma 9, della legge n.223/1991, ritenendo non sufficiente il fatto che la società datrice di lavoro avesse adottato, quale criterio di scelta dei dipendenti da licenziare, quello delle esigenze tecnico produttive (secondo la ricorrente legittimo posto che era intenzione della Sar. Med. s.r.l. chiudere un'intera ed autonoma unità produttiva in Villacidro). Lamenta la società che la sentenza impugnata giunse a tale conclusione sulla base dell'erroneo presupposto che le figure lavorative dell'unità di Villacidro e di Iglesias fossero fungibili ed interscambiabili, così da escludere l'intenzione di chiudere una sola distinta unità produttiva.

Lamenta la ricorrente che tale motivazione era inveritiera e, ad ogni modo, invadente rispetto alle scelte effettuate dalla società. La stessa aveva difatti chiuso e soppresso un intero reparto autonomo (linee ematiche in Villacidro) mettendo in mobilità tutte le figure lavorative ivi presenti. Evidenzia che secondo la giurisprudenza di legittimità, allorquando il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ad una unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori non deve necessariamente riguardare l'intera azienda, come ritenuto dalla Corte di merito, ma solo gli addetti a quel reparto o settore dell'impresa.

Il motivo è infondato.

Questa Corte ha in effetti talvolta affermato che in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo a un'unità produttiva o a un settore



dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, può essere limitata agli addetti dell'unità, reparto o settore da ristrutturare_(Cass. 20.2.12 n. 2429, Cass. 11.12.12 n. 22655), pur chiarendo che i motivi di restrizione della platea dei lavoratori da comparare devono essere adeguatamente esposti nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991, circostanza di cui nella specie non vi è prova, onde consentire alle organizzazioni sindacali di verificare il nesso tra le ragioni che determinano l'esubero di personale e le unità lavorative che l'azienda intende concretamente espellere.

Occorre tuttavia rimarcare che in più recenti pronunce, che il Collegio condivide, questa Corte, pur confermando in via generale il riferito orientamento, ha tuttavia chiarito il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti al reparto o settore ove sono ravvisati esuberanti, se essi siano idonei - per il pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti, con la conseguenza che non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perché impiegati nel reparto operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative (Cass. n. 203\15, ma già in passato, Cass. n. 7011\11).

Nella specie, peraltro, la società deduce che il licenziamento riguardò tutti gli addetti alle linee produttive "ematiche", mentre la Corte di merito accertò che solo una parte di essi erano stati effettivamente licenziati (26 su 35, ovvero, secondo altra possibile ricostruzione, 26 su 42, pag. 23 sentenza impugnata), sicché la censura, che non contrasta minimamente tale accertamento di fatto, è senz'altro infondata.

La sentenza impugnata, inoltre, ha evidenziato l'inopponibilità al Salis dell'accordo sindacale del 31.3.06, invocato dalla società senza chiarirne adeguatamente il contenuto, per l'insuperabile ragione che esso era successivo al licenziamento del Salis stesso (30.3.06).

PB



3.- Con il terzo motivo la società lamenta la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 4, comma 9, della L. n. 223\91, nella parte in cui si afferma che il datore di lavoro avrebbe dovuto dimostrare la ricezione, da parte sia del Salis che della Femca-Cisl, della comunicazione 5.4.06 di cui alla norma citata. Da quest'ultima non risultava infatti alcun onere in capo al datore di lavoro, di far pervenire la stessa al ricorrente ma unicamente quella di inviargliela. Trattandosi di atto non recettizio, non poteva essere addossata alla Sar. Med. S.r.l. la colpa del suo mancato ricevimento.

Il motivo è inammissibile per difetto di autosufficienza, non essendo chiarito il contenuto della comunicazione 5.4.06 di cui la Corte di merito ha accertato la mancata ricezione da parte del Salis e del sindacato Femca-Cisl. Del resto lo stesso Salis afferma (pag. 9 controricorso) l'irrilevanza della questione della ricezione di tale comunicazione al lavoratore, dovendo al dipendente essere solo inviata quella di recesso, in conformità di quanto affermato da questa S.C. (Cass. n. 4970\06).

La censura, con cui la società si limita in sostanza a contestare un accertamento in fatto compiuto dalla Corte di merito senza evidenziarne la rilevanza ai fini del ribaltamento della sentenza impugnata con il rigetto della domanda proposta dal Salis, risulta comunque assorbita dal rigetto del secondo motivo.

4.-Il ricorso deve pertanto rigettarsi.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in €.100,00 per esborsi, €.3.500,00 per compensi, oltre accessori di legge.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 14 luglio 2015

Il Consigliere est.

Il Presidente