

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza del 3 novembre 2008, n. 26376

1. La sentenza di cui si chiede la cassazione accoglie l'appello dei lavoratori attuali intimati e, in riforma della decisione del Tribunale di Civitavecchia 20 dicembre 2002, n. 1677, "annulla" i licenziamenti intimati per riduzione di personale dal datore di lavoro Istituto di vigilanza privata della Provincia di Viterbo S.r.l., con le conseguenziali statuizioni di condanna.

2. La Corte di appello di Roma, premesso che la procedura di mobilità era stata attivata a causa della contrazione del servizio di vigilanza presso la centrale ENEL di (OMISSIS), con la stipulazione di contratti di appalto che richiedevano una riduzione del numero di addetti, ritiene violato, ai fini della scelta dei lavoratori da licenziare, l'obbligo di legge di effettuare la comparazione tra tutti i dipendenti del complesso aziendale, comparazione effettuata dall'impresa, invece, tra i soli lavoratori impiegati nella vigilanza della centrale, senza che fossero comprovate ragioni tecnico-produttive e organizzative tali da precludere l'ampliamento della platea dei destinatari della procedura agli altri dipendenti con identiche professionalità e mansioni.

3. Il ricorso dell'Istituto si articola in un motivo unico; non svolgono attività di resistenza i lavoratori intimati.
Diritto

1. Preliminarmente, la Corte rileva la ritualità della comunicazione dell'avviso dell'udienza di discussione, effettuata presso la cancelleria al difensore della parte ricorrente, risultando deceduto il domiciliatario. Va fatta applicazione, nella specie, del principio di diritto secondo cui, nel giudizio di cassazione, il principio secondo il quale alla morte dell'unico difensore, avvenuta dopo il deposito del ricorso e prima dell'udienza di discussione, ed attestata dalla relata di notifica dell'avviso di udienza, determina la necessità di rinviare a nuovo ruolo la causa dandone comunicazione alla parte personalmente, per consentirle la nomina del nuovo difensore, non trova applicazione nel caso di decesso del domiciliatario, poichè in tale ipotesi il difensore ha avuto piena possibilità di conoscere l'evento e di adottare le misure idonee alla conoscenza effettiva della fissazione dell'udienza. Pertanto, in siffatta ipotesi, è valida la comunicazione dell'avviso di udienza effettuata al difensore presso la cancelleria della Corte (vedi Cass. 31 marzo 2006, n. 7694).

2. L'unico motivo di ricorso denuncia violazione e falsa applicazione della L. n. 223 del 1991, artt. 4, 5 e 24, L. n. 300 del 1970, artt. 13, 18, 19 e 35, artt. 1324, 1369, 2103, 2697 ss. e 2909 c.c., unitamente a vizio della motivazione. Si deduce che sussistevano tutti gli elementi per qualificare "unità produttiva" la struttura dell'impresa operante presso la centrale di (OMISSIS), come accertato da precedente giudicato dichiarativo dell'illegittimità della scelta dei lavoratori da collocare in mobilità tra i non residenti in quel Comune; che il complesso delle disposizioni della L. n. 223 del 1991 non consente di dubitare che destinatari dei licenziamenti potevano essere solo i lavoratori addetti all'unità produttiva interessata alla riduzione di personale, pena l'inammissibile conseguenza del coinvolgimento di dipendenti rimasti estranei alla procedura, senza perciò fruire di alcuna tutela sindacale; che, di conseguenza, erroneamente la sentenza impugnata aveva ritenuto assorbito l'accertamento della natura di unità produttiva della struttura operativa presso la centrale, interessata specificamente dalla riduzione di attività e di lavoro; che, comunque, i lavoratori avrebbero dovuto comprovare il risultato utile che avrebbero potuto conseguire dall'ampliamento della platea dei destinatari della selezione per il collocamento in mobilità, nè la sentenza aveva tenuto conto della specificità dei compiti inerenti al servizio di vigilanza di una centrale nucleare.

3. Il ricorso deve essere rigettato per essere conforme al diritto il dispositivo della sentenza impugnata, ancorchè la motivazione necessiti di alcune correzioni e integrazioni (art. 384 c.p.c., comma 2).

4. Va premessa l'irrilevanza del giudicato concernente l'illegittimità di un precedente licenziamento collettivo, attesa la diversità delle parti e la natura di mera pregiudiziale logica dell'accertamento della natura di unità produttiva dell'organizzazione operante presso la centrale di (OMISSIS).

5. Va anche affermata l'erroneità del richiamo del principio secondo cui l'efficace contestazione dei criteri di scelta applicati richiede l'assolvimento dell'onere di allegare il risultato vantaggioso conseguibile all'esito del corretto procedimento di selezione (vedi Cass. 29 maggio 1998, n. 5358; 26 settembre 2000, n. 12711; 8 agosto 2005, n. 16629), siccome la controversia relativa all'ambito dei destinatari della riduzione di personale coinvolge la conformità a legge dell'intera procedura espletata per attuare la riduzione di personale. Il rilievo fornisce anche adeguata risposta all'argomentazione secondo cui non si potrebbe incidere sulla situazione dei dipendenti rimasti estranei alla procedura: è proprio la legittimità di tale estraneità ad essere in discussione e, dunque, gli effetti del procedimento seguito dall'imprenditore. Ne consegue che, correggendo la qualificazione in diritto recata dalla sentenza impugnata, l'eventuale erronea identificazione della platea dei lavoratori interessati dalla riduzione di personale, comporta l'inefficacia dei licenziamenti, non l'annullabilità prevista per il caso di violazione dei criteri di scelta, senza peraltro alcun mutamento delle conseguenze collegate dalla sentenza all'illegittimità dei licenziamenti (L. n. 223 del 1991, art. 5, comma 3).

6. La giurisprudenza della Corte ha precisato più volte che, 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).

Le ragioni che hanno condotto all'enunciazione del detto principio sono le seguenti.

La prima parte dell'art. 5, dispone che "l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale".

Dunque, in via preliminare, 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 al terzo comma dell'art. 4; 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, 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.

Per converso, non si può, invece, riconoscere, in tutti i casi, una necessaria corrispondenza tra il dato relativo alla "collocazione del personale" indicato dal datore nella comunicazione di cui all'art. 4, e la precostituzione dell'area di scelta.

Il datore infatti segnala la collocazione del personale da espungere (reparto, settore produttivo ecc), ma ciò non comporta automaticamente che l'applicazione dei criteri di scelta coincida sempre con il medesimo ambito e che i lavoratori interessati siano sempre esclusi dal concorso con tutti gli altri, giacchè ogni delimitazione dell'area di scelta è soggetta alla verifica giudiziale sulla ricorrenza delle esigenze tecnico produttive ed organizzative che la giustificano.

A mero titolo esemplificativo, si può rilevare che ove il datore, nella comunicazione di cui all'art. 4, indicasse che tutto il personale in esubero è collocato all'interno di un unico reparto, essendo solo questo oggetto di soppressione o di ristrutturazione, non sarebbe giustificato limitare l'ambito di applicazione dei criteri di scelta a quegli stessi lavoratori nel caso in cui svolgessero mansioni assolutamente identiche a quelle ordinariamente svolte anche in altri reparti, salva la dimostrazione di ulteriori ragioni tecnico produttive ed organizzative comportanti la limitazione della selezione. Ed ancora, quando la riduzione del personale fosse necessitata dall'esistenza di una crisi che induca alla riduzione, genericamente, dei costi, non vi sarebbe, quanto meno in via teorica, alcun motivo di limitare la scelta ad uno dei settori dell'impresa, e quindi la selezione andrebbe operata in relazione al complesso aziendale.

Con il che si può spiegare, nell'art. 5 citato, la duplicità - altrimenti scarsamente comprensibile - del richiamo alle "esigenze tecnico-produttive ed organizzative", perchè, nella prima parte, esse si riferiscono all'ambito di selezione, mentre, nella seconda parte, le medesime esigenze concorrono poi nel momento successivo, con gli altri criteri dell'età e del carico di famiglia, alla individuazione del singolo lavoratore (salvo che non operino altri criteri concordati con i sindacati).

Dall'applicazione dei principi sopra richiamati discende la conformità al diritto della decisione impugnata.

7. Certamente, l'identificazione dell'unità produttiva costituisce, ai sensi della L. n. 223 del 1991, art. 24, il presupposto della qualificazione del licenziamento come collettivo per riduzione di personale, determinante altresì le modalità del procedimento disciplinato dall'art. 4, della stessa legge e l'individuazione dei destinatari del recesso ai sensi dell'art. 5.

Ma ciò implica necessariamente la ricorrenza degli elementi costitutivi della fattispecie "unità produttiva", ai sensi dell'art. 35 st. lav., unità che la giurisprudenza della Corte definisce come la più consistente e vasta entità aziendale (rispetto alle sedi, stabilimenti, filiali, uffici), che, eventualmente articolata in organismi minori, si caratterizza per sostanziali condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica ed amministrativa, tali che in essa si esaurisce per intero, o per una parte rilevante, il ciclo produttivo dell'impresa (vedi, tra le numerose, Cass. 9 agosto 2002, n. 12121; 22 marzo 2005, n. 6117).

Deve trattarsi, quindi, di un'articolazione autonoma dell'impresa avente, sotto il profilo funzionale o finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa, della quale costituisce, quindi, una componente organizzativa connotata da indipendenza tecnica e amministrativa, in maniera che in essa si possa concludere almeno una frazione dell'attività produttiva aziendale, cosicché esulano dalla nozione quelle articolazioni aziendali, le quali, sebbene dotate di una certa autonomia, siano destinate, tuttavia, a scopi meramente strumentali rispetto ai fini produttivi dell'impresa.

Ed infatti, la giurisprudenza della Corte ha già avuto modo di precisare che le imprese che gestiscono servizi di pulizia in appalto e che occupano più di quindici dipendenti sono soggette alla disciplina di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 24, non rilevando il fatto che la riduzione di lavoro derivi dalla cessazione di un appalto, posto che è logico e coerente con le finalità perseguite dalla citata L. n. 223 del 1991, che l'impresa che veda cessare un appalto, ottenendone o avendone in corso altri, ancorché in zone diverse, verifichi in sede sindacale la possibilità di occupare i lavoratori in altri appalti, invece di procedere al licenziamento degli addetti (vedi Cass. 22 aprile 2002, n. 5828; 21 maggio 1998, n. 5104).

8. È vero che il giudice del merito non ha specificamente indagato sulla configurabilità della struttura organizzativa presso la centrale di (OMISSIS) in termini di unità produttiva.

E tuttavia, l'omissione di accertamento non ha investito punti decisivi della controversia, considerato che il ricorso indica come tali l'impiego presso la centrale di un consistente nucleo di personale stabile, di mezzi destinati al servizio di vigilanza (ufficio dell'Istituto, autovetture, ponte radio, ricetrasmittenti), di un responsabile incaricato della gestione del personale e di presiedere all'organizzazione. Gli elementi indicati, infatti, non sarebbero stati idonei in nessun caso ad integrare la fattispecie legale di "unità produttiva" come sopra precisata, potendo comprovare soltanto l'autonomia tecnico-operativa dell'organizzazione con la quale l'impresa dava esecuzione al singolo servizio preso in appalto, ma non certo l'esistenza di un decentramento decisionale sull'assunzione e gestione dei servizi, interamente dipendenti dal contenuto del contratto di appalto stipulato.

9. Esclusa la sussistenza di un'unità produttiva, per il resto la sentenza impugnata ha puntualmente applicato il principio precisato al n. 6, 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). Sicché, non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perché 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).

La sentenza impugnata, infatti, giustifica la decisione con l'accertamento che i lavoratori addetti alla vigilanza della Centrale di (OMISSIS) erano in possesso di professionalità ed esplicavano mansioni del tutto equivalenti a quelle di altri dipendenti impiegati nell'esecuzione di altri appalti di servizi di vigilanza. Nè il ricorso censura efficacemente questo accertamento, siccome denuncia vizio di motivazione su punti non decisivi, quali le specificità della vigilanza di una centrale nucleare, specificità, invero, allegata come di natura quantitativa piuttosto che qualitativa, visto che si insiste soltanto sulle caratteristiche dell'impianto nucleare e sul rigore maggiore che caratterizza i compiti di vigilanza.

10. Non si deve provvedere sulle spese del giudizio di cassazione in difetto di attività difensive degli intimati.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; nulla da provvedere in ordine alle spese del giudizio di cassazione.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio della Sezione Lavoro, il 17 settembre 2008.

Depositato in Cancelleria il 3 novembre 2008