

## **Corte di Cassazione - Sezione lavoro - sentenza 12 gennaio 2009, n. 401**

Presidente Ianniruberto - Relatore Vidimi - Ricorrente Viscito

Svolgimento del processo

La sentenza di cui si domanda la cassazione rigetta l'appello di Gilda Viscito, confermando la sentenza del giudice unico del lavoro di Milano che, nel riconoscere la regolarità ex l. n. 223 del 1991 della procedura di riduzione del personale, aveva rigettato la domanda della suddetta Viscito volta alla declaratoria dell'illegittimità del licenziamento intimatole dalla Poste Italiane s.p.a.

La Corte di appello di Milano ritiene che, contrariamente a quanto sostenuto dall'appellante, la comunicazione inviata alle organizzazioni sindacali rispondeva alle prescrizioni di cui all'art. 4, comma 3, della legge n. 223/1991 perché anche se non erano stati precisati tutti i profili professionali all'interno di una stessa area, la contrattazione collettiva aveva raggruppato le qualifiche in aree funzionali (pur individuando all'interno le posizioni di lavoro particolari nei vari filoni) nell'ambito delle quali le varie posizioni di lavoro nei vari settori avevano una equivalenza tale da determinare anche una interscambiabilità del personale. Precisa ancora che non avevano fondamento le ulteriori doglianze dell'appellante volte ad evidenziare che la sentenza impugnata non aveva considerato le eccedenze del personale sul piano regionale e provinciale, e che l'aver la società fatto ricorso (dopo la riduzione del personale) a contratti a termine o a contratti di apprendistato non rendeva illegittimo il licenziamento della lavoratrice. Rileva infine che, contrariamente a quanto assunto dalla Viscito, doveva sulla base della costante giurisprudenza di legittimità affermarsi che il criterio di scelta del personale da licenziare incentrato sulla vicinanza al pensionamento, rispondeva ad una evidente razionalità ed ad innegabili motivi di natura socio-economica perché adottato a seguito del filtro delle esigenze tecnico-produttive e della sua accettazione da parte delle organizzazioni sindacali; circostanze queste che impedivano che dello stesso criterio potesse essere fatto un uso strumentale e discriminatorio.

Avverso tale sentenza Gilda Viscito propone ricorso per cassazione, affidato ad un unico articolato motivo.

Resiste con controricorso la s.p.a. Poste Italiane.

Motivi della decisione

La ricorrente lamenta violazione dell'art. 112 c.p.c. e degli art. 4 e 5 della legge 223 del 1991 nonché omessa insufficiente e contraddittoria motivazione su punti rilevanti della controversia. In particolare deduce che il primo esame da condurre da parte del giudice d'appello riguardava l'atto iniziale della procedura, ovvero la comunicazione del 25 giugno 2006, che doveva essere un utile campo di indagine a prescindere dal fatto che fossero stati denunciati o meno vizi della procedura prescritta per la riduzione del personale.

Aggiunge la ricorrente che nella comunicazione alle organizzazioni sindacali nessun chiarimento era stato fornito dalla società circa i processi di ristrutturazione e riorganizzazione che rimanevano, quindi, del tutto indefiniti sia nell'oggetto degli interventi che nella entità dei riflessi sull'occupazione, senza contare la totale indeterminazione dei settori sui quali finivano per incidere gli interventi stessi. Per di più, in relazione agli enunciati esuberanti, non erano stati individuati i settori in relazione ai quali si era programmato l'intervento ristrutturativo e riorganizzativo, né l'eccedenza del personale, né le figure professionali e le posizioni di lavoro assunte come eccedentarie e residuali ai fini del suddetto intervento. Addebita infine alla sentenza impugnata di avere fatto riferimento alla anzianità dei lavoratori come criterio di scelta dei lavoratori da licenziare perché tale criterio aveva finito per essere illegittimamente utilizzato come la vera ragione del licenziamento collettivo.

Il ricorso è infondato e, pertanto, va rigettato.

Ai fini di un ordinato iter argomentativo appare opportuno richiamare, in primo luogo, i principi enunciati dalla giurisprudenza nella Corte nell'interpretazione della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni (legge emanata sullo schema della direttiva Cee 1975/129, così come modificata dalla più recente direttiva 1992/56):

a) come precisato da Cass. 12 ottobre 1999, n. 11455 e dalle conformi decisioni successive, la fattispecie del licenziamento collettivo per riduzione di personale ricorre in presenza dell'operazione imprenditoriale di "riduzione o trasformazione di attività o di lavoro" (art. 24), operazione che, da una parte, esclude dal suo ambito i licenziamenti dovuti a ragioni inerenti alla persona del lavoratore, per l'altra parte esclude anche i licenziamenti individuali per le stesse ragioni oggettive, ancorché plurimi, qualora non siano presenti i requisiti di rilevanza sociale collegati agli indici previsti dalla legge (il numero dei licenziamenti ai sensi dell'art. 24, comma 1; oppure, indipendentemente dal numero, dalla circostanza che a licenziare sia un'impresa che ha ottenuto l'intervento pubblico della cassa integrazione guadagni, secondo la previsione dell'art. 4, comma 1).

b) la fattispecie di riduzione del personale regolata dalla l. n. 223 del 1991 non presuppone necessariamente una crisi aziendale, e neppure un ridimensionamento strutturale dell'attività produttiva, potendo il requisito della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro ravvisarsi nella decisione di modificare l'organizzazione produttiva anche soltanto con la contrazione della forza lavoro, con incidenza

effettiva e non temporanea sul solo elemento personale dell'azienda (Cass. 27 aprile 1992, n. 5010; 5 maggio 1995, n. 4874; 21 ottobre 1999, n. 117940).

c) nel disegno legislativo, la fattispecie di licenziamento collettivo per riduzione di personale è assoggettato a forme di controllo ex ante della decisione imprenditoriale, controllo di tipo sindacale e pubblico, ritenute maggiormente adeguate alla rilevanza sociale del fenomeno rispetto alle tecniche di controllo giudiziale ex post ed a dimensione individuale, restando escluso che la legittimità del recesso possa dipendere dai motivi della riduzione di personale, non sindacabili, infatti, dal giudice (tanto è vero che la riduzione di personale "ingiustificata" non è prevista dalla legge tra i motivi di annullamento del singolo licenziamento).

d) la qualificazione del licenziamento in base al progetto di riduzione del personale con effetti sociali rilevanti comporta, in attuazione dell'art. 41, commi secondo e terzo, Cost., che l'imprenditore sia vincolato non nell'an della decisione ma soltanto nel quomodo, essendo obbligato allo svolgimento della procedura di cui all'art. 4, che realizza così lo scopo di proceduralizzare il potere di recesso, il cui titolare è tenuto non più a mere consultazioni, ma a svolgere una vera e propria trattativa con i sindacati secondo il canone della buona fede; l'operazione imprenditoriale diretta a ridimensionare l'organico si scompone, infine, nei singoli licenziamenti, ciascuno giustificato dal rispetto dei criteri di scelta, legali o stabiliti da accordi sindacali, ma entro una cerchia di soggetti delimitati dal "nesso di causalità", ossia dalle esigenze tecnico-produttive ed organizzative poste a base della scelta imprenditoriale (arg. ex art. 5, comma 1, primo periodo);

d) ai due livelli descritti, l'uno collettivo-procedurale, l'altro individuale-causale, corrisponde l'ambito del controllo giudiziale, cui è estraneo, come detto, la verifica dell'effettività e ragionevolezza dei motivi che giustificano, nelle enunciazioni dell'imprenditore, la riduzione di personale (cfr. ex plurimis, Cass. 4970/1999; 11455/1999; 2463/2000; 9045/2000; 6385/03; 13182/2003; 9134/2004; 10590/2005; 528/2008), ed il sistema sanzionatorio di cui all'art. 5, cosicché il lavoratore licenziato è abilitato a far valere l'inesistenza del potere di recesso per violazione delle regole della procedura (inefficacia del negozio risolutivo), ovvero la lesione del diritto ad una scelta imparziale per violazione dei criteri stabiliti dalla legge o dall'accordo sindacale (annullamento del licenziamento).

Orbene, alla stregua dei principi ora ricordati, le censure della ricorrente si manifestano prive di giuridico fondamento sicché la sentenza della Corte d'appello di Milano, per risultare rispettosa delle ricordate statuizioni della giurisprudenza di legittimità, si sottrae ad ogni critica.

A tali fini ed ad ulteriore conforto delle argomentazioni sinora svolte va anche rimarcato che l'azienda postale aveva avviato la procedura di mobilità motivandola con l'esigenza di ridurre i costi mediante l'attuazione di una riduzione complessiva di personale; aveva precisato che il ridimensionamento concerneva in varia misura tutti i settori produttivi, tutte le professionalità impiegate e l'intero territorio nazionale, facendo altresì presente che le denunciate eccedenze avrebbero potuto avere un impatto sociale minimo nel caso di adozione del criterio di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione, posseduto da molti dipendenti. Si preannunciava altresì, dopo i licenziamenti, una riorganizzazione del lavoro soprattutto mediante mobilità geografica del personale. La comunicazione alle organizzazioni sindacali precisava, quindi, il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti suddivisi tra le quattro aree funzionali di inquadramento (area di base, area operativa, area quadri di secondo livello e area quadri di primo livello) e per regione geografica.

Ciò non comportava, di certo, una insufficienza del contenuto della comunicazione preventiva perché, in applicazione dei principi di diritto sopra precisati, il progetto di riduzione del personale complessivo dell'azienda postale imponeva di indicare soltanto la ripartizione delle eccedenze per categorie professionali, nonché per le aree del territorio nazionale, anche in vista della conseguente necessità di una nuova distribuzione geografica del personale e di una generalizzata riorganizzazione del lavoro.

In relazione a tale progetto, infatti, non sarebbe stata coerente l'indicazione di uffici o reparti con eccedenze, coincidendo la "collocazione" dei dipendenti da licenziare con l'intero complesso aziendale; né avrebbe avuto alcun senso la specificazione delle concrete posizioni lavorative che si intendevano eliminare, risultando tale profilo completamente estraneo alle ragioni della decisione imprenditoriale.

D'altra parte, il riferimento legislativo ai "profili professionali" va inteso in termini di esclusione della prospettiva formale delle categorie (art. 2095 e 2103 c.c.) al fine di privilegiare - come ha mostrato di volere fare il giudice d'appello - gli aspetti funzionali della categoria o qualifica di inquadramento, ma ciò non significa certo richiedere l'indicazione delle concrete posizioni lavorative, cioè delle mansioni svolte, restandosi pur sempre sul piano astratto della classificazione del personale alla stregua della disciplina applicabile al rapporto di lavoro; ed infatti, se il giudice di merito accerta che la contrattazione collettiva recava un sistema di inquadramento del personale per "aree funzionali", ciascuna caratterizzata dall'idoneità professionale allo svolgimento di una pluralità di mansioni, non si comprende perché l'indicazione dell'area di appartenenza non sarebbe indicazione dei "profili professionali" (di totale incongruenza si palesa, poi, il riferimento al superato sistema di classificazione del personale presso l'azienda autonoma statale, prima della privatizzazione dei rapporti di lavoro).

Ogni altra diversa opinione si pone per di più pure in contrasto con il principio di diritto secondo cui, in ragione del fine delle informative sulla procedura di mobilità, che è quello di favorire la gestione contrattata della riduzione di personale, la circostanza che sia stato in concreto raggiunto tale fine, per essere stato stipulato un accordo con le organizzazioni sindacali, assume rilevanza nel giudizio di completezza della comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, l. n. 223 del 1991, mentre le eventuali insufficienze o inadempienze informative possono, in ogni caso, essere fatte valere dalle organizzazioni sindacali e non dai singoli lavoratori, salvo che questi ultimi dimostrino l'idoneità in concreto di siffatte informative a forviare o ledere l'esercizio dei poteri di controllo preventivo attribuiti alle organizzazioni sindacali, con ricadute a essi lavoratori pregiudizievoli (Cass. n. 528/2008, cit.).

Dall'accertamento, dunque, di una gestione contrattata della riduzione di personale in tutti i profili, fino a realizzare il risultato di un notevole ridimensionamento delle eccedenze inizialmente programmate, non possono che derivarne gli effetti consequenziali in termini di sufficienza delle informazioni fornite nella fase di avvio della procedura.

D'altra parte, anche la prospettiva di ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti mediante l'applicazione del criterio di scelta (necessitante di accordo sindacale) del possesso dei requisiti per la pensione, offriva elementi utili alla valutazione di sufficienza e coerenza dei contenuti della comunicazione preventiva.

Il detto criterio, in linea con le considerazioni svolte dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 268 del 1994, è ritenuto dalla giurisprudenza della Corte conforme al principio di ragionevolezza e non discriminazione, coerente soprattutto con le finalità del controllo sociale affidato ai sindacati e agli organi pubblici (vedi Cass. 21 settembre 2006, n. 20455; 24 aprile 2007, n. 9866) ed è ora consacrato a livello legislativo dall'art. 59, comma 3, l. 27 dicembre 1997, n. 449.

Le condizioni favorevoli per un accordo sindacale sul detto criterio erano appunto costituite dalla riduzione di personale da operare sull'intero organico dell'azienda su base nazionale e in relazione a tutte le aree di inquadramento del personale, senza distinzioni tra uffici e settori produttivi specifici.

Anche questo aspetto induce, quindi, a ritenere sufficienti i contenuti della comunicazione di avvio della procedura; procedura sfociata poi nell'auspicato accordo sindacale.

Per concludere, il ricorso va rigettato in applicazione del seguente principio di diritto: «In tema di verifica del rispetto delle regole procedurali dettate per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale dalla l. n. 223/1991, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui all'art. 4, comma 3, deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, sottratti al controllo giurisdizionale, cosicché, 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 contemplati dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, 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 di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione».

La natura della controversia e le difficoltà interpretative del dato normativo - correlate alla soluzione delle numerose e complesse questioni attinenti all'istituto della riduzione del personale di cui all'art. 24 della legge n. 223 del 1991 - inducono a compensare per l'intero le spese del presente giudizio di cassazione, ricorrendone giusti motivi.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese del presente giudizio di cassazione.