



17 APR 2014

Fn + e. u

Oggetto

[Empty box]

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 327/2012

SEZIONE LAVORO

Cron. 8971

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. PAOLO STILE - Presidente - Ud. 09/01/2014
- Dott. GIUSEPPE BRONZINI - Rel. Consigliere - PU
- Dott. FEDERICO BALESTRIERI - Consigliere -
- Dott. DANIELA BLASUTTO - Consigliere -
- Dott. FRANCESCO BUFFA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 327-2012 proposto da:

VC C.F. X , elettivamente
 domiciliato in ROMA, VIA CALCUTTA 25 PAL. D SC. B,
 presso lo studio dell'avvocato BRUNO MAURIZIO, che lo
 rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

contro

2014

103

IS S.P.A. C.F. X ;

- **intimata** -

nonchè da:

IS S.P.A. C.F. X , in persona

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE SOU. ESENTE PUNTO

CASSAZIONE.net

del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA ANTONIO BERTOLONI 31, presso lo studio dell'avvocato PULSONI FABIO, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati CHIELLO ANGELO GIUSEPPE, POZZOLI CESARE, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

VC C.F. X ;

- intimato -

ricorso successivo senza N.R.G.

IS S.P.A. C.F. X , in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA ANTONIO BERTOLONI 31, presso lo studio dell'avvocato PULSONI FABIO, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati CHIELLO ANGELO GIUSEPPE, POZZOLI CESARE, giusta delega in atti;

- ricorrente successivo -

contro:

FF C.F. X , elettivamente domiciliato in ROMA VIA CALCUTTA 25, presso lo studio dell'Avvocato BRUNO MAURIZIO, che lo rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- controricorrente al ricorso successivo -

nonchè contro

CG ;

- intimato -

Nonchè da:

CG , elettivamente domiciliato in ROMA,
VIA CHIANA N.48, presso lo studio dell'avvocato PILEGGI
ANTONIO, che lo rappresenta e difende, giusta delega in
atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

IS SPA X , elettivamente
domiciliato in ROMA, VIA ANTONIO BERTOLONI 31, presso
lo studio dell'avvocato PULSONI FABIO, che lo
rappresenta e difende unitamente agli avvocati CHIELLO
ANGELO, POZZOLI CESARE, giusta procura speciale a
margine del ricorso;

- controricorrente al ricorso incidentale -

avverso la sentenza n. 2635/2011 della CORTE D'APPELLO
di ROMA, depositata il 12/07/2011 R.G.N. 9160/2006 +1;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 09/01/2014 dal Consigliere Dott. GIUSEPPE
BRONZINI;

udito l'Avvocato ABENAVOLI IVANA per delega BRUNO
MAURIZIO;

udito l'Avvocato LATINI SIMONA per delega PULSONI
FABIO;

udito l'Avvocato PILEGGI ANTONIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. FRANCESCA CERONI che ha concluso per il

rigetto dei ricorsi principali e assorbimento dei
ricorsi incidentali condizionati.

CASSAZIONE.NET



Udienza 9.1.2014, causa n. 4

R.G. n. 327/2012

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Della complessa controversia tra un gruppo di lavoratori dipendenti dell' IS e la detta Banca concernente l'impugnazione dei licenziamenti intimati ex legge n.223/91 residuano oggi solo tre posizioni in relazione alle impugnazioni effettuate avverso la sentenza della Corte di appello di Roma del 22.3.2001; quelle concernente FF CV e CG . Circa la domanda riproposta in appello dal V di dichiarazione di illegittimità del recesso la Corte territoriale osserva che l'accesso al Fondo di solidarietà creato dal DM 28.4.2000 , n. 158 in relazione ai processi di ristrutturazione o di situazioni di crisi ex legge n. 662/1996 da parte del lavoratore comportava l'acquiescenza al licenziamento. In ordine alla posizione del C la Corte territoriale osservava che non era emersa una situazione di crisi, che gli utili, invece, erano aumentati, che erano stati assunti altri lavoratori, che non erano stati comunicati gli elenchi dei lavoratori posti in mobilità e la specificazione delle modalità di applicazione dei criteri di scelta. Pertanto doveva confermarsi la statuizione di illegittimità del recesso. Circa, infine, la posizione del FF , destinatario con altri colleghi di un licenziamento collettivo, la Corte territoriale osservava che il F aveva aderito al Fondo prima citato ma si era riservato di impugnare il licenziamento e di restituire le somme percepite non prestando così acquiescenza alla risoluzione del rapporto. Nel merito del licenziamento collettivo, con riguardo alla posizione del F , la Corte territoriale ricordava che la legge n. 223/91 implicava un controllo giudiziario sul nesso causale tra il ridimensionamento produttivo e i singoli provvedimenti di recesso e eventualmente la prova di un intento elusivo del datore di lavoro della disciplina legale. Il Tribunale aveva osservato che non emergeva una situazione di crisi aziendale posto che la società aveva addirittura incrementato gli utili. La Corte aggiungeva che erano intervenute numerose assunzioni e che ,quindi, il licenziamento collettivo sembrava avere lo scopo di svecchiare il personale, non di ridurlo. Inoltre non erano stati neppure indicati in modo puntuale le modalità con cui erano stati applicati i criteri di scelta con violazione dell'art. 4 comma nono della legge n 223/91, norma che secondo la preferibile giurisprudenza di legittimità è finalizzata alla tutela di un interesse anche del lavoratore e non solo delle OOSS. Conseguentemente era inefficace il recesso intimato. Non rilevava il fatto che il criterio fosse solo quello del possesso dei requisiti per andare in pensione posto che il criterio non era stato specificato nelle sue modalità di attuazione rendendo impossibile una verifica per i diretti interessati. Nessun elenco era stato offerto e quindi i lavoratori non avevano potuto esercitare alcun controllo posto che il criterio si applicava all'intera compagine aziendale. Pertanto la

2



decisione di primo grado che aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento del F con le conseguenze di cui alla sentenza veniva confermata.

Per la cassazione di tale decisione propone ricorso il V con due motivi; resiste al detto ricorso IS con controricorso che ha proposto anche ricorso incidentale con un motivo. Propone anche autonomo ricorso contro il F ed il C IS con quattro motivi; resiste con controricorso il F ed il C con controricorso. Il C ha proposto anche ricorso incidentale condizionato con un motivo, cui resiste a sua volta la Banca I con controricorso. Banca I, il F ed il V hanno depositato memoria difensiva ex art. 378 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Ricorso V

Con il primo motivo si allega la motivazione contraddittoria della sentenza impugnata ; violazione di legge, violazione dell'art. 2113 c.c.; violazione dell'art. 1427 e ss. c.c. ; violazione degli artt. 4, 5 e 24 Legge n. 223/91; violazione dell' art. 6 L. n. 604/66; violazione dell'art. comma 14 d.m. n.158/2000; violazione dell'art. 132 c.p.c. E' illogico ed illegittimo equiparare l' adesione al Fondo del d.m. del 2000 all'acquiescenza del lavoratore al licenziamento. Tale equiparazione non è prevista da alcuna norma; la rinuncia all'impugnazione di un licenziamento è rimessa solo ad una scelta ragionata ed informata del lavoratore, nel caso in esame mancante.

Con il secondo motivo si allega la contraddittorietà della sentenza e la violazione del principio di uguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione Non si poteva discriminare tra le due categorie di lavoratori.

I due motivi proposti vanno esaminati unitariamente in quanto sollevano questioni tra loro collegate ed appaiono infondati. La giurisprudenza di questa Corte sin dal 2010 ha accolto il principio secondo cui "il d.m. 28 aprile 2000, n. 158, istitutivo, presso l'INPS, del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e qualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito, ha previsto l'erogazione, a carico di detto Fondo, di assegni straordinari per il sostegno del reddito, in forma rateale, unitamente al versamento della correlata contribuzione ex art. 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo (art. 5), condizionando l'erogazione degli assegni ed il versamento della contribuzione alla previa rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva per l'anticipata risoluzione del rapporto (artt. 10, 11, 14-16). Ne consegue che, alla stregua di una interpretazione sistematica ed alla luce della "ratio" della normativa recata dal citato d.m. (che è quella di contenere al massimo l'eventuale contenzioso derivante dai processi di ristrutturazione aziendale), la rinuncia anzidetta è intesa come accettazione della anticipata risoluzione del rapporto di lavoro, determinando essa l'acquiescenza al licenziamento e precludendo, quindi, la sua successiva impugnazione" (cass. n. 20358/2010 e successivamente cass. n. 17406/2011; cass. n. 2514/2012; cass. n. 2515/2012; cass. n. 15885/2012 e molte altre). Il sistema



ricostruito anche nella sentenza impugnata offre, in relazione ad una situazione specifica di " crisi " organizzativa del settore, un ampio ventaglio di garanzie reddituali onde sostenere il reddito dei lavoratori coinvolti nei processi di riorganizzazione aziendale che si presentano sostitutivi e non aggiuntivi a quelli definiti in sede legale. Accettando tale insieme di provvidenze appare evidente che il lavoratore rinunci contemporaneamente alla tutela prevista dalla legge avverso il licenziamento intimato. Il senso dell'opzione, trattandosi anche di lavoratori appartenenti al settore creditizio, non può non essere chiaro a chi percepisce le " prestazioni straordinarie" previste dal d.m. del 2000. Non sussiste alcuna violazione del principio di eguaglianza perché chi ha ottenuto il beneficio in parola non si trova in situazione comparabile con chi tali provvidenze ha scelto di non chiederle.

Pertanto alla luce dell'orientamento consolidato di questa Corte, che il Collegio condivide pienamente, il ricorso del V va rigettato. Il motivo del ricorso incidentale della Banca I con il quale si allega l'omessa motivazione della sentenza impugnata in ordine alla tempestiva impugnazione da parte del V dell'atto di recesso deve dichiararsi assorbito. Sussistono giusti motivi di compensazione tra le parti stante la complessità della vicenda e la reciproca soccombenza per compensare tra le parti le spese del giudizio di legittimità.

Ricorso della IS nei confronti del F e del C

Con il primo motivo si allega la violazione e falsa applicazione degli artt. 2113 e 2118 c.c., nonché degli artt. 1362, 1324 c.c., degli artt. 5,6, 7,10, 11,14 e 16 d.m. 158/2000 e dell'art. 12 disp. att. del c.p.c. e omessa motivazione. Il F aveva aderito al Fondo. L'effetto legale della rinuncia all'impugnazione del licenziamento era irreversibile.

Con il secondo motivo si allega la violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 5 legge n. 223/91 e dell'art. 12 disp. att. del c.p.c. La Corte aveva svolto una valutazione di merito sullo scopo del licenziamento collettivo non consentita per legge; in ogni caso era stata accertata l'insussistenza di un intento elusivo. Le nuove assunzioni erano avvenute a tempo determinato e per un numero trascurabile se rapportato a quello dei lavoratori licenziati.

Con il terzo motivo si allega la violazione e la falsa applicazione degli artt. 4 e 5 legge n. 223/1991. Non deve necessariamente esserci una crisi ed un ridimensionamento aziendale perché sia legittimo un licenziamento collettivo. Vi erano state numerose riduzioni di personale nel settore. Erano stati prescelti solo dipendenti con diritto alla pensione.

Con il quarto motivo si allega l'insufficiente motivazione su punti decisivi della controversia e la violazione degli artt. 4 e 5 l. n. 223/91. Le assunzioni (a termine) erano del 2003, mentre il licenziamento era invece del 2004 .L'accordo sindacale aveva stabilito il numero di esuberanti secondo criteri rigidi senza margini di discrezionalità. Ogni informazione era stata quindi fornita alle organizzazioni sindacali.

Con il quinto motivo si allega la violazione degli artt. 4 e 5 l. n. 223/91. Era , semmai, stato violato un diritto delle organizzazioni sindacali. Non c'era alcuna discrezionalità per il datore di lavoro nell'individuare i lavoratori da licenziare posto che l'Accordo aveva scelto un criterio rigido; bastava verificarlo attraverso la comunicazione che indicava tutti i lavoratori che avevano il requisito previsto dall'Accordo. Non si poneva alcun problema di ponderazione



nell'ambito dei lavoratori visto che tutti coloro che rientravano nel criterio stabilità dall'accordo erano stati licenziati.

I motivi da 2 a 4 (e l'ultima parte del quinto motivo) vanno trattati congiuntamente in quanto pongono questioni tra loro collegate ed hanno carattere preliminare. Tali motivi appaiono fondati. Questa Corte ha già esaminato in varie occasioni la legittimità del licenziamento collettivo di cui è causa: da ultimo nella sentenza n. 2516/2012 la cui ampie, dettagliate e convincenti motivazioni il Collegio si riporta condividendole integralmente. La Corte ha infatti osservato alla stregua del consolidato insegnamento di questa Corte, da ultimo ribadito da Cass. 8061/2011. 10 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). Quanto alla comunicazione preventiva questa Corte ha già avuto modo di statuire, ex multis, Cass. 4653/2009 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 di personale, che restano sottratti al controllo giurisdizionale, cosicché, 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

2



essere prossimi a pensione, hanno la capacità economica di ammortizzare meglio detti effetti, ed essendo certo che la società aveva prospettato che l'individuazione dei lavoratori da porre in esodo doveva avvenire in base allo strumento prioritario del ricorso al Fondo di solidarietà di cui al D.M. n. 158 del 2000, con specifico richiamo al contenuto dell'art. 8 di tale decreto. 13. Infatti, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158, art. 8, comma 4 (pubblicato su G.U. n. 139 del 16/6/2000 e contenente il Regolamento relativo all'istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito) stabilisce espressamente che ai sensi di quanto previsto della L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 5, comma 1, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio. Il summenzionato D.M., art. 8, comma 2 prevede, altresì, che l'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età. Infine, il citato D.M., art. 8, comma 3 stabilisce che per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia. È, pertanto, evidente che il ricorso, in sede di accordi sindacali, al predetto criterio normativo di cui al D.M. n. 158 del 2000, art. 8 rappresentava senz'altro una garanzia di individuazione oggettiva e facilmente verificabile dei lavoratori da porre in esodo, per cui alcuna discriminazione poteva derivarne per chi, come il ricorrente, era in possesso dei requisiti prescritti per il collocamento in pensione. Inoltre, come già detto, i residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più gli specifici motivi della riduzione del personale, ma la correttezza procedurale dell'operazione. Ebbene, nella specie, le parti sociali adottarono concordemente (v. Accordo di programma 5/12/2002) lo strumento dell'accesso al Fondo di solidarietà di cui al D.M. 28 aprile 2000, n. 158, al fine di pervenire alla riduzione degli organici, criterio legittimamente adottato in quanto normativamente previsto in tema di ammortizzatori sociali (L. n. 449 del 1997, art. 59, comma 3 e D.M. n. 158 del 2000, art. 8). In particolare, come si è visto, il Fondo di solidarietà contemplava espressamente i criteri di individuazione dei lavoratori in esubero, cioè, anzitutto, quelli che alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro erano in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se avevano diritto al mantenimento in servizio, poi quelli prossimi alla maturazione del diritto a pensione e, infine, in caso di numero dei lavoratori in possesso dei predetti requisiti maggiore a quello preventivato per gli esuberanti, coloro che volontariamente intendevano avvalersene. Tra l'altro, in materia di collocamento in mobilità e di licenziamenti collettivi, 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 nella prossimità al pensionamento, purché esso permetta di formare una graduatoria rigida e possa essere applicato e controllato senza alcun margine di



discrezionalità da parte del datore di lavoro (v., Cass. 21541/2006). Se ne deve, perciò, trarre la conclusione che il ricorso, in sede di accordi sindacali, al predetto criterio normativo di cui al D.M. n. 158 del 2000, art. 8 rappresentava indiscutibilmente una garanzia di individuazione oggettiva e predeterminata dei lavoratori da porre in esodo, per cui alcuna discriminazione poteva conseguire per chi, come il ricorrente, vantava, all'atto della risoluzione del rapporto, i necessari requisiti prescritti per il collocamento in pensione. 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, senza trascurarsi la non indifferente circostanza che sin dall'Accordo di programma del 5/12/2002 lo strumento prioritario individuato dalle parti per pervenire alla riduzione degli esuberanti era stato quello specifico del ricorso al Fondo di Solidarietà di cui al citato D.M. n. 158 del 2000, a sua volta contenente i criteri oggettivi e prefissati per il perseguimento di un tale risultato. È, infatti, il caso di ricordare che Cass. 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, 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 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". Inoltre, alla stregua di altre decisioni di questa Corte di legittimità (cfr., da ultimo, Cass. 12196/2011), 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 perché 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. 24. Discende dal suddetto principio che, poiché 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

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script.



sul rilievo formale che, poiché 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 con lettere in data 26 marzo e 2 aprile 2004. Da tale comunicazione, inviata ai sensi della L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 9, il cui contenuto è stato riportato integralmente nel ricorso introduttivo del presente giudizio di cassazione, nel rispetto del principio di autosufficienza, si evince 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 e prima ancora dal D.M. n. 158 del 2000). 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. 29. 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).

Alla luce di tali condivisibili principi applicabili perfettamente alla fattispecie in esame ed anche alle argomentazioni della sentenza impugnata vanno accolti i motivi prima indicati, e va cassata la sentenza impugnata. Non necessitando la causa di ulteriori accertamenti istruttori ed apparendo alla luce dei principi prima ricordati la domanda formulata in primo grado infondata in quanto risulta rispettata la procedura garantista di cui alla legge n. 223/91 la causa può essere decisa nel merito con il rigetto della domanda proposta dal F e dal C . Il primo e la prima parte dell'ultimo motivo del ricorso di IS vanno dichiarati assorbiti dall'accoglimento degli altri.

Va da ultimo dichiarato inammissibile il ricorso incidentale condizionato del C proposto con un motivo. Con tale motivo si allega la violazione dell'art. 112 c.p.c. per omessa pronuncia sull'eccezione di giudicato formatosi su statuizione idonea a definire il giudizio. Era passata in cosa giudicata la sentenza di primo grado sull'illegittimità del recesso per omessa indicazione nella comunicazione di avvio della collocazione aziendale e dei profili professionali



del personale eccedente e di quello normalmente impiegato questione non impugnata in appello. Il motivo appare come detto inammissibile in quanto non si ricostruisce in alcun modo, in palese violazione del principio di autosufficienza del ricorso, come era stato proposto in appello la questione oggi dedotta e con quali argomenti.

Stante la complessità della vicenda, l'esito alterno dei giudizi, l'esistenza di talune decisioni- poi superate- anche della Suprema Corte favorevoli ai lavoratori, per compensare anche tra IS e il F ed il C le spese dell'intero processo.

P.Q.M.

La Corte: riunisce i ricorsi, accoglie il ricorso incidentale di IS spa nei confronti di FF e GC e dichiara assorbito l'ulteriore ricorso incidentale della stessa IS spa nei confronti di CV ; rigetta il ricorso principale di CV ; dichiara inammissibile il ricorso incidentale proposto dal CG , cassa la sentenza impugnata e, decidendo nel merito, rigetta la domanda proposta dal F e dal C . Compensa tra costoro e IS spa le spese dell'intero processo; compensa tra il V e IS le spese del presente grado del giudizio.

d

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 9.1.2014

Il Consigliere estensore
(dr. Giuseppe Bronzini)

Il Presidente

Giuseppe Bronzini

[Signature]

Il Funzionario Giudiziario
Virgilio PALAGGI
Depositato in Cancelleria



Così, il 17 APR 2014

Il Funzionario Giudiziario
Virgilio PALAGGI
Virgilio Palaggi