

30 MAR 2018

AULA 'A'

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE ROLL - ESENTE DIRITTO



07987.18

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 28443/2015

SEZIONE LAVORO

Cron. 7987

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. GIUSEPPE NAPOLETANO - Presidente - Ud. 10/01/2015
- Dott. ANTONIO MANNA - Rel. Consigliere - PU
- Dott. ROSA ARIENZO - Consigliere -
- Dott. FEDERICO DE GREGORIO - Consigliere -
- Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 28443-2015 proposto da:

UNICREDIT S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DI RIPETTA 70, presso lo studio dell'avvocato MASSIMO LOTTI, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati SALVATORE FLORIO, FABRIZIO DAVERIO, ANTONELLA LO SINNO, giusta delega in atti;

2018

21

- ricorrente -

contro



elettivamente domiciliato in ROMA,

VIALE G. MAZZINI, 123, presso lo studio dell'avvocato
BENEDETTO SPINOSA, che lo rappresenta e difende,
giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

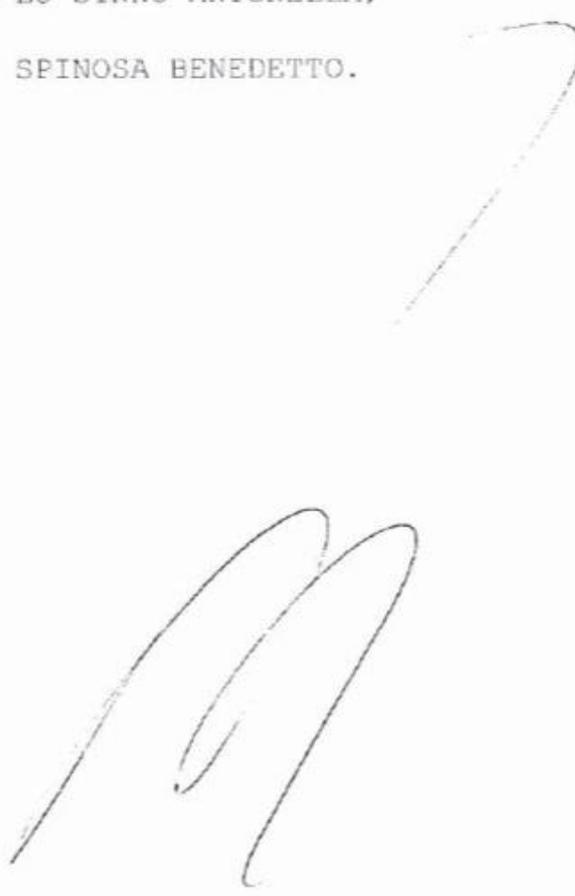
avverso la sentenza n. 6667/2015 della CORTE
D'APPELLO di ROMA, depositata il 30/09/2015 R.G.N.
2135/2015;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 10/01/2018 dal Consigliere Dott. ANTONIO
MANNA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. ALBERTO CELESTE che ha concluso per
l'accoglimento del primo motivo assorbiti gli altri;

udito l'Avvocato LO SINNO ANTONELLA;

udito l'Avvocato SPINOSA BENEDETTO.





R.G. n. 28443/15

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 11757/14 il Tribunale di Roma rigettava l'opposizione proposta da contro l'ordinanza con cui lo stesso Tribunale aveva rigettato la sua impugnativa del licenziamento intimatogli con decorrenza 30.11.12 da UNICREDIT S.p.A. nell'ambito d'una procedura di riduzione di personale; tale procedura aveva interessato una vasta platea di dipendenti che non avevano accettato la proposta aziendale di esodo volontario e che erano in possesso dei requisiti per conseguire il trattamento pensionistico.

2. Con sentenza pubblicata il 30.9.15 la Corte d'appello di Roma, dichiarata l'illegittimità del licenziamento per violazione dell'art. 5 legge n. 223 del 1991, ordinava la reintegra del dipendente nel posto di lavoro con le conseguenze anche economiche di cui all'art. 18 legge n. 300 del 1970.

3. Per la cassazione della sentenza ricorre UNICREDIT S.p.A. affidandosi a tre motivi, poi ulteriormente illustrati con memoria ex art. 378 cod. proc. civ.

3. resiste con controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.1. Il primo motivo di ricorso denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1322, 1362, 1363 e 1366 cod. civ., per avere la sentenza impugnata ritenuto illegittimo il licenziamento in base all'erroneo rilievo che con la norma transitoria in calce all'art. 2 dell'accordo sindacale 15.9.2012 fosse stato adottato un criterio di scelta dei lavoratori licenziabili generico, non obiettivo né razionale, affidato alla mera discrezionalità della società: obietta la ricorrente che tale norma transitoria riguardava, invece, la mera posticipazione (<<per un periodo di massima di nove mesi e comunque nell'ambito di valenza del Piano Strategico>>, ossia



R.G. n. 28443/15

entro il 31 dicembre 2015, termine comunque rispettato) della data di risoluzione del rapporto di lavoro con i lavoratori aderenti all'esodo incentivato (in quanto tali estranei alla procedura di riduzione del personale *ex lege* n. 223 del 1991); era, invece, unico e corretto - prosegue il motivo - il criterio di scelta per i licenziamenti, adottato con l'accordo sindacale 22 novembre 2012, criterio consistente nella maturazione dei requisiti per conseguire il trattamento pensionistico - da parte dei lavoratori non aderenti all'esodo incentivato - già avvenuta o destinata ad avverarsi entro il 31 dicembre 2015.

1.2. Con il secondo motivo ci si duole di omesso esame di fatti decisivi per il giudizio oggetto di discussione tra le parti, consistenti nella portata del collegamento negoziale fra i summenzionati accordi 15.9.12 e 22.11.12, nella diversità tra le due categorie di dipendenti (gli aderenti volontari all'esodo e i licenziati a norma degli artt. 4 e 24 I. 223/1991) e nella differenza tra il criterio di scelta dei dipendenti da licenziare e la data di efficacia della cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti aderenti all'esodo volontario.

1.3. Il terzo motivo denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 5 legge n. 223 del 1991 in relazione alla ritenuta illegittimità del criterio della prossimità alla pensione adottato in base a quanto previsto dagli accordi collettivi del 15.9.12. e del 22.11.12.

2.1. Il terzo motivo di ricorso - da esaminarsi prioritariamente in quanto dirimente - è fondato.

Emerge dalla sentenza impugnata (sia detto in sintesi) che con accordo sul Piano Strategico 2015 del Gruppo UNICREDIT del 15.9.12 le società del gruppo e le oo.ss. dei lavoratori avevano



R.G. n. 28443/15

concordato di attivare un programma - da attuarsi entro il 2015 - di esodo volontario (dietro corresponsione d'un incentivo) di 800 lavoratori in possesso dei requisiti per conseguire il trattamento pensionistico di legge.

Era stato altresì pattuito che, se il numero di adesioni all'esodo incentivato fosse stato inferiore a quello previsto, si sarebbe fatto luogo a licenziamenti collettivi dei lavoratori (non aderenti al piano di esodo incentivato) comunque in possesso dei suddetti requisiti pensionistici o che li avessero maturati entro il 31.12.15.

Poiché le adesioni volontarie al piano di esodo incentivato non avevano raggiunto il numero programmato di esuberi, la società ricorrente aveva dato avvio alla procedura di licenziamenti collettivi *ex lege* n. 223 del 1991.

Con norma transitoria posta in calce all'art. 2 di detto accordo 15.9.12 era stato altresì stabilito che le società del gruppo UNICREDIT avrebbero potuto, <<... *al fine di salvaguardare la funzionalità di strutture operative ed organizzative strategiche per il Gruppo, limitatamente ad un numero marginale di posizioni con contenuti specialistici e/o commerciali di particolare rilevanza*>>, posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro degli aderenti all'esodo incentivato per un periodo di massima di 9 mesi e comunque nell'ambito di valenza del summenzionato Piano Strategico.

Di tale possibilità si era avvalsa la società ricorrente.

Sulla procedura di mobilità per cui oggi è causa e sulla legittimità del criterio di scelta adottato si sono registrati dei precedenti di questa S.C. di segno non coincidente: Cass. n. 23100/16 ha ravvisato una violazione dell'art. 5 legge n. 223/91 perché con la suddetta norma transitoria la società, riservandosi la possibilità di posticipare la data di risoluzione del rapporto di



R.G. n. 28443/15

lavoro di taluni aderenti all'esodo incentivato per un periodo di massima di 9 mesi e comunque nell'ambito di valenza del Piano Strategico, avrebbe finito con il sottrarre tali dipendenti al licenziamento, a tal fine utilizzando un criterio del tutto generico e indeterminato, non razionale né obiettivo in quanto riferito a funzioni di particolare rilevanza rivestite da taluni degli aderenti all'esodo, il tutto affidato alla mera discrezionalità datoriale.

Altre sentenze (Cass. n. 13803/17, Cass. n. 12814/17, Cass. n. 12813/17, Cass. n. 22789/2016 e Cass. n. 20063/2016) sono state, invece, di diverso avviso e hanno ritenuto legittima e non discriminatoria la previsione contenuta nella citata disposizione transitoria in calce all'art. 2 dell'accordo sindacale 15.9.12.

Afferma tale ultima giurisprudenza che la disposizione transitoria non ha condizionato i licenziamenti, atteso che il numero delle dimissioni incentivate è stato considerato al fine di ridurre il numero dei lavoratori in esubero.

In altre parole, l'esercizio della facoltà prevista dalla citata norma transitoria non ha influito sul criterio della pensionabilità, nel senso che sono stati licenziati, così come pattuito in sede sindacale, soltanto lavoratori che alla data indicata dagli accordi applicati nell'ambito della procedura di mobilità avevano maturato i requisiti pensionistici e non avevano aderito alla proposta di esodo incentivato.

Quest'ultimo orientamento merita di essere condiviso.

Si muova dal rilievo che in tanto si verifica una violazione dell'art. 5 legge n. 223 del 1991 (sui criteri di scelta) in quanto la comparazione fra i lavoratori astrattamente licenziabili sia stata viziata dall'adozione di criteri generici, non verificabili e comunque lasciati alla mera discrezione del datore di lavoro, oppure sia

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line with a loop at the bottom and a horizontal stroke extending to the right.



R.G. n. 28443/15

avvenuta alla stregua di criteri astrattamente oggettivi e verificabili, ma in concreto malamente applicati.

V'è altresì bisogno - pena difetto di interesse ad impugnare il licenziamento (cfr., da ultimo e per tutte, Cass. n. 24558/16) - che risulti che il lavoratore che lamenti essere avvenuta a proprio danno una discriminazione o comunque una violazione dei criteri di scelta si sia visto inserire nel novero degli esuberanti per far posto ad un altro o ad altri dipendenti che, pur appartenendo alla medesima platea di lavoratori potenzialmente licenziabili, nondimeno abbiano beneficiato di un'erronea applicazione dei criteri di scelta o di criteri di scelta generici o discrezionali adoperati dal datore di lavoro.

Insomma, l'annullamento del licenziamento per violazione dei criteri di scelta ai sensi dell'art. 5 L. 223/1991 può essere chiesto soltanto dai lavoratori che in concreto abbiano subito un pregiudizio per effetto della violazione.

Non è questo il caso in oggetto, nel senso che non risulta che escludere dal novero dei licenziabili i lavoratori aderenti alla proposta di esodo volontario abbia provocato il licenziamento dell'odierno controricorrente.

Infatti, coloro i quali hanno aderito all'esodo volontario hanno dovuto farlo entro il 20.10.12 e con cessazione del rapporto alla data del 1°.11.12 (come si legge nella gravata pronuncia), vale a dire prima dell'avvio della procedura di mobilità.

E quindi hanno cessato il proprio rapporto lavorativo prima della data in cui è stato licenziato l'odierno controricorrente.

Ciò esclude di per sé una discriminazione o un non controllabile esercizio del potere di scelta da parte della società, giacché in nessun caso i lavoratori di cui sopra potevano essere

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



R.G. n. 28443/15

comparati con il controricorrente perché, appunto, cessati dal servizio ancor prima dell'avvio della procedura di mobilità.

Coloro che, invece, sono stati trattenuti in servizio in forza della norma transitoria in discorso, sono stati comunque esclusi - a monte - dal calcolo del numero complessivo degli esuberi per i quali avviare la procedura di mobilità (calcolo che riguardava, per espressa volontà pattizia, i non aderenti all'esodo volontario): perciò anche in tal caso non dovevano essere comparati con il controricorrente.

Insomma, il loro trattenimento in servizio (peraltro, per un tempo limitato) non ha avuto incidenza sul numero degli esuberi risultante all'esito delle adesioni all'esodo volontario, cioè non ha avuto incidenza sulla platea dei lavoratori (non aderenti all'esodo volontario) potenzialmente licenziabili se in possesso dei requisiti pensionistici.

Né si dica che i lavoratori trattenuti in servizio per alcuni mesi nonostante l'adesione all'esodo volontario dovessero essere comunque considerati nella procedura di licenziamento collettivo: in realtà essi sono stati considerati, a monte, come già in predicato di cessare il rapporto, il che ha sostanzialmente ridotto il numero complessivo degli esuberi per cui è stata poi attivata la procedura *ex lege* n. 223 del 1991.

D'altro canto, proprio nel summenzionato accordo 15.9.12 le società del gruppo e le oo.ss. dei lavoratori avevano concordato che, se il numero di adesioni all'esodo incentivato fosse stato inferiore a quello previsto, si sarebbe fatto luogo a licenziamenti collettivi dei lavoratori (non aderenti al piano di esodo incentivato) comunque in possesso dei suddetti requisiti pensionistici o che li avessero maturati entro il 31.12.15.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'F' or similar character.



R.G. n. 28443/15

E nella procedura di riduzione del personale gli esuberanti - vale a dire, giova rimarcare, i dipendenti ancora in servizio e non destinati a cessare il proprio rapporto di lavoro - sono stati trattati tutti alla stregua dell'unico criterio selettivo del possesso dei requisiti pensionistici, criterio oggettivo che costante giurisprudenza di questa S.C. ha ritenuto correttamente adottabile nelle procedure di riduzione di personale *ex lege* n. 223 del 1991 (cfr., per tutte, Cass. n. 4186/13).

Insomma, il criterio di scelta non è in sé censurabile.

Obietta la difesa di parte controricorrente che lo sono state - però - le concrete modalità di sua applicazione, perché non sarebbe stato correttamente individuato il novero dei lavoratori licenziabili, illegittimamente ridotto.

A sua volta l'illegittima riduzione sarebbe derivata dal fatto che, come accertato dalla sentenza impugnata, non tutti i lavoratori esodati hanno cessato il proprio rapporto lavorativo all'atto delle dimissioni o entro i previsti 9 mesi di possibile trattenimento in servizio: in realtà <<alcuni>> di essi (la sentenza non ne chiarisce l'esatto numero, ma il pronome indefinito adoperato dalla Corte territoriale sembra far riferimento ad un numero assai ridotto) sono stati trattenuti in servizio ben oltre il termine massimo indicato dalla summenzionata norma transitoria posta in calce all'art. 2 dell'accordo 15.9.12; di conseguenza - afferma la sentenza impugnata - alla data del licenziamento dell'odierno controricorrente costoro facevano ancora parte, a tutti gli effetti, della platea dei lavoratori licenziabili perché anche essi in possesso dei requisiti pensionistici, ma ciò nonostante ne erano stati illegittimamente espunti.

Tuttavia l'obiezione non scalfisce le osservazioni che precedono.



R.G. n. 28443/15

In primo luogo deve osservarsi che, ove pure questi lavoratori trattenuti in servizio oltre il termine predetto fosse stati inseriti nel novero dei licenziabili, ciò avrebbe nel contempo incrementato in misura corrispondente il numero degli esuberi poiché esso era stato calcolato - giova ribadire - al netto degli esodati, vale a dire al netto di tutti quelli che avevano manifestato il proprio intento di dimettersi aderendo al programma di esodo incentivato.

In secondo luogo, anche a prescindere dal rilievo che precede, quando - come nel caso di specie - non possa parlarsi di criterio di scelta generico o del tutto discrezionale (certamente non lo è il possesso dei requisiti pensionistici che, come sopra ricordato, è stato ritenuto legittimo da costante giurisprudenza di questa S.C.), ma si possa discutere soltanto della correttezza della sua applicazione (ove si sostenga che non sia stata esattamente individuata la platea dei dipendenti astrattamente licenziabili), resta l'ostacolo costituito dal difetto di interesse ad impugnare il licenziamento (per violazione dell'art. 5 legge n. 223 del 1991) se non risulta (e nel caso di specie non risulta neppure a livello di mera allegazione) che dell'inserimento di tali lavoratori nel novero di quelli potenzialmente licenziabili avrebbe beneficiato proprio il lavoratore che agisce in giudizio anziché un altro suo collega parimenti licenziato (perché, in ipotesi, lo precedeva nell'elenco dei dipendenti in possesso del requisito utilizzato come criterio selettivo).

Infine, è appena il caso di ricordare che il difetto di interesse ad agire è rilevabile anche d'ufficio in ogni stato e grado del giudizio, perché costituisce una condizione dell'azione (giurisprudenza costante: cfr., da ultimo e per tutte, Cass. n. 19268/2016).

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a smaller, less distinct mark.



R.G. n. 28443/15

2.2. L'accoglimento del terzo motivo assorbe la disamina dei primi due.

3.1. In conclusione, accolto il terzo motivo di ricorso ed assorbiti il primo e il secondo, la sentenza impugnata deve cassarsi in relazione al motivo accolto, con rinvio - anche per la liquidazione delle spese del giudizio di legittimità - alla Corte d'appello di Roma in diversa composizione.

Nel decidere la presente controversia il giudice del rinvio dovrà attenersi al seguente principio di diritto:

<<Premesso che il possesso dei requisiti pensionistici costituisce un criterio oggettivo correttamente adottabile, ai sensi dell'art. 5 legge n. 223 del 1991, nella scelta dei destinatari d'una procedura di riduzione di personale, ove in concreto se ne lamenti un'erronea applicazione per essere stati illegittimamente esclusi dal novero dei lavoratori licenziabili alcuni dipendenti che erano pur in possesso di tale requisito, sussiste interesse ad agire soltanto se risulti che tale illegittima esclusione abbia avuto un rilievo determinante sul far ricomprendere l'attore fra i lavoratori destinatari del licenziamento.>>.

P.Q.M.

accoglie il terzo motivo, dichiara assorbiti il primo e il secondo, cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'appello di Roma in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma il 10.01.2018

Il Consigliere estensore

Dott. Antonio Manna

Il Presidente

Dott. Giuseppe Napoletano



Il Funzionario Giudiziario
Dott. Giovanni RUFFO
Giovanni Ruffo

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
IV Sezione ~~LAURO~~
DEPOSITATO IN CANCELLERIA
Oggi 30 MAR 2018
 IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dott. Giovanni Ruffo
Giovanni Ruffo