

Ud. 17/12/08  
R.G.N. 6322/2005

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. IANNIRUBERTO Giuseppe - Presidente -  
Dott. VIDIRI Guido - rel. Consigliere -  
Dott. PICONE Pasquale - Consigliere -  
Dott. STILE Paolo - Consigliere -  
Dott. CURCURUTO Filippo - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

G.N., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA TARO 25, presso lo studio dell'avvocato MAGARAGGIA DEBORA, rappresentato e difeso dall'avvocato MANCINO ALFONSO, giusta mandato a margine del ricorso;

- ricorrente -

contro

POSTE ITALIANE S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIALE MAZZINI 134, presso lo studio dell'avvocato FIORILLO LUIGI, che la rappresenta e difende, giusta mandato a margine del controricorso;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 392/2004 della CORTE D'APPELLO di SALERNO, depositata il 31/03/2004 R.G.N. 1197/03;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 17/12/2008 dal Consigliere Dott. VIDIRI GUIDO;

udito l'Avvocato FIORILLO;

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

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La sentenza di cui si domanda la cassazione rigetta l'appello di G.N. avverso la sentenza del Giudice del lavoro del Tribunale di Salerno, che riteneva anche esso infondata la domanda del suddetto G. di reintegra nel posto di lavoro in ragione della illegittimità del licenziamento intimato dalla s.p.a. Poste Italiane per riduzione di personale.

La Corte di appello di Salerno, con sentenza del 31 marzo 2004, ritiene la comunicazione alle organizzazioni sindacali di avvio della procedura di riduzione del personale, completa in ordine alla collocazione aziendale ed ai profili professionali dei lavoratori e quindi rispettosa del dettato della L. n. 223 del 1991, art. 4, e come tale idonea a rendere possibile un effettivo controllo delle organizzazioni sindacali anche sotto il profilo della coerenza dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, rispetto alla ratio della suddetta L. n. 223 [D.Lgs. n. 223 del 1991](#), ed anche in relazione alla effettive ragioni sottese alla riduzione del personale. Ritiene ancora la Corte territoriale che legittimamente si è tenuto conto nel caso di specie delle esigenze

dell'intero complesso aziendale come articolato in tutto il territorio nazionale e che legittimo risulta il criterio di scelta dei lavoratori da licenziare consistente nella maggiore anzianità contributiva.

Il ricorso del G. è fondato su un unico complesso motivo. La s.p.a. Poste Italiane resiste con controricorso.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il ricorso il lavoratore denuncia violazione a falsa applicazione di norme di diritto ex [art. 360 c.p.c.](#), n. 3, nonché difetto di motivazione ex [art. 360 c.p.c.](#), n. 5, assumendo al riguardo che nel caso di specie non si è tenuto presente dal Giudice d'appello che l'esigenza di indicare - nella comunicazione iniziale della procedura per riduzione del personale - le modalità di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, al fine di consentire il controllo delle organizzazioni sindacali sulla regolarità della suddetta procedura, non viene soddisfatta con la sola trasmissione dell'elenco dei lavoratori licenziati con i rispettivi dati personali e con l'astratta indicazione dei criteri di scelta adottati. Deduce ancora il ricorrente che non si riscontra in detta comunicazione una precisa indicazione dei motivi della eccedenza dei lavoratori e degli esuberanti con riferimento per ciascuna unità produttiva e per profili professionali e che il criterio pattizio prescelto per la selezione del personale eccedentario non era di certo intangibile né era sottratto al controllo di legalità.

Il ricorso è infondato.

Ai fini di un ordinato iter motivazionale va in primo luogo osservato che devono essere richiamati i seguenti principi enunciati dalla giurisprudenza nella Corte nell'interpretazione della [L. 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 siano presenti i requisiti di rilevanza sociale in presenza degli 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 assoggettata a forme di controllo ex ante della decisione imprenditoriale di tipo sindacale e pubblico, ritenute maggiormente adeguate alla rilevanza sociale del fenomeno rispetto alle tecniche di controllo giudiziale ex post e 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 Cost.](#), che l'imprenditore sia vincolato non nell'ari della decisione ma nel quomodo, essendo obbligato allo svolgimento della procedura di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 4; procedura che si risolve in una procedimentalizzazione del potere di recesso, in cui il titolare dell'impresa e' tenuto non piu' a mere consultazioni, ma a svolgere una vera e propria trattativa con i sindacati secondo il canone della buona fede; con la conseguenza che 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 causalita'", ossia dalle esigenze tecnico-produttive ed organizzative (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 e' estraneo, come detto, la verifica dell'effettivita' delle ragioni che giustificano la riduzione di personale (cfr. ex plurimis: Cass. 4970/1999; 11455/1999; 2463/2000; 9045/2000; 6385/03; 13182/2003; 9134/2004; 10590/2005), nonche' il sistema sanzionatorio di cui all'art. 5, cosicche' il lavoratore licenziato e' 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 un scelta imparziale per violazione dei criteri di scelta (annullamento del licenziamento).

Nella controversia in oggetto viene in diretta considerazione il disposto dell'art. 4, comma 3, nella parte in cui prescrive che la comunicazione ai sindacati deve contenere, oltre all'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza e l'impossibilita' di altre soluzioni, la precisazione del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonche' del personale abitualmente impiegato e delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma di messa in mobilita'.

La sentenza impugnata e' pervenuta alla conclusione che fosse stato correttamente adempiuto l'onere di indicare la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale eccedente.

Ritiene questa Corte di cassazione, sulla base degli accertamenti di fatto compiuti dallo stesso Giudice di merito e pacifici nella controversia, che nel caso in esame vi sia stato il pieno rispetto delle disposizioni di cui alla [L. n. 223 del 1991](#).

Ritiene, di conseguenza, di doversi discostare dal precedente costituito da Cass. 11 luglio 2007, n. 15479, che, decidendo su controversia analoga, ha rigettato il ricorso di Poste Italiane SpA essenzialmente sul rilievo che il Giudice del merito aveva correttamente assolto il compito istituzionale di accertare il fatto della insufficienza della comunicazione preventiva di avvio della procedura. Peraltro, il diverso segno del rigetto del ricorso dei lavoratori, nella vicenda dei licenziamenti derivati dalla stessa riduzione di personale, e' presente in altre decisioni della Corte (Cass. 6 ottobre 2006, n. 21541; 14 giugno 2007, n. 13876, non massimata).

L'azienda postale aveva avviato la procedura di mobilita' 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 professionalita' 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. Si preannunciava altresì, dopo i licenziamenti, una riorganizzazione del lavoro soprattutto mediante mobilita' 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.

La sentenza impugnata giudica, sotto questo specifico profilo, sufficiente il contenuto della comunicazione preventiva perche' il necessario nesso causale tra le "esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale" e i licenziamenti progettati risultava precisato e consentiva il controllo sindacale.

Ne' per andare in contrario avviso puo' addursi che il generico riferimento alle quattro aree contrattuali di inquadramento - ciascuna comprendente "professionalita' estremamente varie ed eterogenee" (visto che vi erano state raggruppate le qualifiche funzionali e i numerosi profili professionali del precedente ordinamento pubblicistico) senza la precisazione di quali tra le posizioni professionali all'interno di ciascuna area, fossero da ritenere eccedenti - vale ad inficiare l'intera procedura di riduzione del personale. Ed invero anche sotto tale versante la sentenza impugnata non merita censura per i seguenti motivi:

a) le Poste Italiane SpA, che svolge l'identica attivita' produttiva sull'intero territorio nazionale, aveva la facolta' di decidere nella sua autonomia di impresa il ridimensionamento dell'impresa con esclusivo riguardo alla consistenza complessiva del personale ed al fine di ridurre i costi di gestione, determinando le eccedenze in un certo numero di lavoratori regione per regione e per area di inquadramento professionale, sottoponendo poi al sindacato la sua scelta imprenditoriale di procedere in tal modo alla riduzione di personale;

b) la sufficienza [L. n. 223 del 1991](#), ex art. 4, comma 3, dei contenuti della comunicazione di avvio della procedura alle organizzazioni sindacali si deve necessariamente valutare con riferimento ai motivi, esternati nella stessa comunicazione, che determinano l'eccedenza e giustificano le misure proposte dallo stesso imprenditore per attenuare l'impatto sociale dei licenziamenti. Pertanto, in applicazione di tutti i principi di diritto sopra enunciati, il progetto di riduzione del personale complessivo dell'azienda postale imponeva di indicare soltanto la ripartizione delle eccedenze per categorie professionali, nonche' per aree geografiche, anche in vista delle conseguenti necessita' di una nuova distribuzione geografica su tutto il territorio nazionale del personale e di una completa riorganizzazione del lavoro.

In relazione a tale progetto, infatti, non sarebbe stato coerente l'indicazione di uffici o reparti con eccedenze, coincidendo la "collocazione" dei dipendenti da licenziare con l'intero complesso aziendale; ne' 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 si' in termini di esclusione della prospettiva formale delle categorie (artt. 2095 e 2103 c.c.) al fine di privilegiare gli aspetti funzionali della categoria o qualifica di inquadramento, il che non significa certo richiedere l'indicazione delle concrete posizioni lavorative, cioe' delle mansioni svolte, restandosi pur sempre sul piano astratto della classificazione del personale alla stregua della disciplina applicabile al rapporto di lavoro; ed allora, se il Giudice di merito aveva accertato che la contrattazione collettiva recava un sistema di inquadramento del personale per "aree funzionali", ciascuna caratterizzata dall'idoneita' professionale allo svolgimento di una pluralita' di mansioni, non si comprende perche' 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). Anche la proposta 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, offre elementi di giudizio 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, e' ritenuto dalla giurisprudenza della Corte conforme al principio di ragionevolezza e non discriminazione, coerente soprattutto con le finalita' del controllo sociale affidato ai sindacati e agli organi pubblici (vedi Cass. 21 settembre 2006, n. 20455; 24 aprile 2007, n. 9866) ed e' ora consacrato a livello legislativo dalla [L. 27 dicembre 1997, n. 449](#), art. 59, comma 3.

Le condizioni favorevoli per un accordo sindacale sul detto criterio erano appunto - e' bene ribadirlo ancora una volta - costituite dalla riduzione di personale da operare sull'intero organico dell'azienda su base nazionale e in relazione a tutte le aeree di inquadramento del personale, senza distinzioni tra uffici e settori produttivi specifici: altrimenti, l'intera operazione sarebbe stata compromessa dalla necessita' di individuare una platea di interessati alla riduzione di personale piu' ristretta (sul piano della dislocazione geografica o dell'eccedenza in singoli settori), con conseguente impossibilita' di applicare in via esclusiva il criterio proposto ai sindacati.

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

Il ricorso va quindi rigettato sulla base 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 del 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, cosicche', nel caso di progetto imprenditoriale diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore puo' limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti suddiviso tra i diversi profili professionali contemplati dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, tanto piu' ove proponga ai sindacati, nella stessa comunicazione e con riferimento alle misure idonee 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".

Per concludere il ricorso va rigettato non meritando la sentenza impugnata alcuna critica in questa sede di legittimita', per risultare supportata da una motivazione congrua, priva di salti logici e per avere il Giudice d'appello fatto corretta applicazione della normativa legale in tema di licenziamento collettivo per riduzione del personale.

Il difforme esito dei giudizi di merito e le incertezze rilevate anche in seno alla giurisprudenza della Corte inducono a compensare per l'intero per giusti motivi le spese del presente giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso di G.N. e compensa tra le parti le spese del presente giudizio di cassazione.

Così' deciso in Roma, il 17 dicembre 2008.

Depositato in cancelleria il 3 febbraio 2009.