



*Licenziamento collettivo
e tutela indennitaria
per vizi formali della procedura
(Cass. 26 novembre 2019 n. 30865)*

L Corte di Cassazione, con sentenza n.30865, depositata il 26 novembre 2019, intervenendo in materia di licenziamenti collettivi ha statuito che **“la mera violazione della procedura, quale vizio formale, comporta la tutela indennitaria”**.

La vicenda riguardava il caso di un dipendente, Responsabile dell’Ufficio marketing di una società, licenziato a seguito della procedura di cui alla L. n.223/1991 senza che l’Azienda avesse effettuato alcuna comparazione con gli altri lavoratori a motivo che le funzioni del dipendente licenziato fossero “complesse ed infungibili”.

Il lavoratore impugnava il licenziamento.

Il Tribunale adito accoglieva le doglianze del lavoratore. Contro la decisione del Tribunale, la società datrice di lavoro proponeva ricorso dinnanzi alla Corte di Appello. I giudici di secondo grado riformavano la sentenza impugnata, dichiarando risolto il rapporto di lavoro e condannando la società al pagamento di 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi al tasso legale dalla data del licenziamento sul capitale rivalutato.

Il lavoratore proponeva, avverso la decisione della Corte di appello, ricorso in Cassazione, fondato su tre motivi.

Gli Ermellini hanno ritenuto **legittimo il licenziamento**, disposto ai sensi della procedura collettiva di mobilità nell’ipotesi in cui, pur nell’ambito di un criterio di individuazione dell’articolazione aziendale entro cui delimitare la scelta del personale si proceda, comunque, alla verifica della incompatibilità tra la mansione del lavoratore (in quanto infungibile) con l’attività dei dipendenti di tutti gli altri reparti, e si accerti, quindi, che la comparazione con i lavoratori di tutto il complesso aziendale non avrebbe modificato la graduatoria del personale in esubero e non avrebbe, quindi, consentito di evitare il licenziamento del lavoratore.



*I giudici della Suprema Corte, inoltre, hanno chiarito che in materia di licenziamento collettivo illegittimo, in forza della previsione dettata dall'art.5, comma 3, della legge n.223/1991, si applica **la tutela indennitaria per vizi formali della procedura di mobilità. La tutela reintegratoria è riservata ai vizi procedurali che abbiano in concreto determinato la violazione dei criteri di scelta**, andando a verificare se l'errata determinazione dell'ambito della platea dei lavoratori si sia risolta in una (conseguente) errata comparazione dei lavoratori alla luce dei criteri di scelta (sindacali o legali).*

Riportiamo una sintesi della sentenza in commento.

Fatti di causa

1. Con sentenza n. 5910 del 19.12.2017 la Corte d'appello di Roma, pronunciando in sede di reclamo, in riforma della sentenza di primo grado, ha dichiarato risolto, alla data del 23.6.2015, il rapporto tra F.R. s.r.l. e L.C., Responsabile dell'Ufficio Marketing, e, "fatto salvo l'eventuale pagamento già avvenuto" ha condannato la società al pagamento di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi al tasso legale dalla data del licenziamento sul capitale rivalutato, respingendo ogni ulteriore domanda del C..

2. La Corte territoriale ha ritenuto che il licenziamento intimato ex lege n. 223 del 1991 al C. – avvenuto, pacificamente, senza comparazione con altri lavoratori e per essere questi titolare di funzione aziendale complessa e di professionalità infungibile – risultava affetto esclusivamente da violazione procedurale rappresentata dall'avvenuto inoltro della comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, legge n. 223 del 1991 oltre il termine di sette giorni, ma non anche, come invece ritenuto dal giudice dell'opposizione, dalla violazione dei criteri di scelta dei lavoratori (consistente, secondo la pronuncia reclamata, nella illegittima limitazione della scelta del personale in esubero al solo Ufficio Marketing, senza comparazione con gli altri lavoratori dell'azienda). In ordine a questo ultimo profilo, la Corte territoriale ha ulteriormente sottolineato, che alla stregua della citata giurisprudenza di legittimità – Cass. nn. 12095 del 2013 e Cass. n. 19320 del 2016 – la incompiutezza formale della comunicazione non ridondava in violazione dei criteri di scelta. In conseguenza, non trovava applicazione la tutela reintegratoria ma la sola tutela indennitaria contenuta nel limite di dodici mensilità in ragione della tenuità della violazione procedurale riscontrata ed in assenza di elementi a sostegno di una diversa determinazione.

3. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso il sig. C. sulla base di tre motivi; la società intimata ha resistito con controricorso. La causa, fissata per l'Adunanza camerale del 30.4.2019, è stata rinviata in pubblica udienza non essendo stati rinvenuti i presupposti per la trattazione in sede camerale. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso parte ricorrente deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1 nn. 3 e 5, cod. proc. civ. violazione e falsa applicazione dell'art. 5, comma 1, legge n. 223 del 1991, anche in relazione all'art. 5, comma 3, legge n. 223 del 1991 per mancata applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 18, comma 4 Legge n. 300 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni nonché omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione fra le parti.

1.2. Sotto il profilo dell'errore di diritto il ricorrente censura la sentenza impugnata per avere ritenuto consentita la restrizione (al reparto) della platea dei lavoratori da prendere in considerazione al fine della comparazione da compiere in funzione della individuazione dei lavoratori da licenziare sulla base dei criteri legali. A tal fine evidenzia che, secondo la consolidata elaborazione giurisprudenziale di legittimità, la limitazione della platea dei lavoratori da licenziare, rappresenta una deroga al generale criterio rappresentato dalla necessità di considerare l'intero complesso aziendale e che, in ogni caso, tale limitazione doveva essere coerente con le esigenze tecnico produttive ed organizzative rappresentate dal datore di lavoro nella lettera di apertura della procedura la quale nella specie nulla aveva specificato, al riguardo esprimendosi in termini generali in relazione all'intera situazione aziendale laddove, come del resto riconosciuto dalla società nei propri scritti difensivi, la restrizione della platea era avvenuta solo successivamente. Evidenzia che la mancata indicazione di tali ragioni nella lettera di apertura era un dato che viziava a monte la intera procedura con ricadute sulla corretta determinazione dei criteri di scelta.

Omissis

3. Con il terzo motivo il ricorrente deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 5, comma 1, legge n., 223 del 1991, anche in relazione all'art. 4, comma 3, legge cit. per mancata applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 18 legge n. 300/1970 e successive integrazioni e modificazioni. Deduce, inoltre, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod. proc. civ., omesso esame di un fatto decisivo, oggetto di discussioni fra le parti.

3.1. Censura la sentenza impugnata per avere ritenuto infungibile la professionalità del C. considerato che un'azienda come F.R., vista l'impalpabile suddivisione in presunte articolazioni funzionali, dovevano considerarsi fungibili, a prescindere dall'immotivata ed illegittima restrizione della platea, tutti i lavoratori impiegati quanto meno all'interno di macro aree fungibili (commerciale/comunicazione, manutentiva, amministrativa/logistica). La professionalità non può essere ricostruita sulla base del solo inquadramento ma deve essere verificata tenendo conto dell'insieme delle conoscenze e delle attitudini del lavoratore. Sotto il profilo dell'omesso esame il ricorrente denuncia che le risultanze probatorie, se attentamente esaminate, dovevano condurre il giudice ad una sostanziale compenetrazione delle funzioni e delle competenze del C. nella più vasta area "commerciale" di F.R..

Omissis

La Corte territoriale, pur affermando un criterio di individuazione dell'articolazione aziendale nell'ambito della quale delimitare la scelta del personale in esubero che si discosta parzialmente dall'orientamento consolidato, ha comunque **verificato che la mansione del C. era incompatibile (in quanto infungibile) con l'attività dei dipendenti di tutti gli altri reparti (in particolare, con il reparto Exhibition manager), ed ha concluso che – per la posizione di questo lavoratore – la comparazione con i lavoratori di tutto il complesso aziendale non avrebbe modificato la graduatoria del personale in esubero e non avrebbe, quindi, consentito di evitare il licenziamento di questo lavoratore.**

Questa Corte ha, da una parte, già affermato che **la (mera) violazione della procedura, quale vizio formale, comporta la tutela indennitaria** (Cass. n. 12095 del 2016, Cass. n. 2587 del 2018).

D'altra parte, altre pronunce, in coerenza (e specularmente) con l'orientamento citato, hanno puntualizzato che va, peraltro, **applicata la tutela reintegratoria quando il vizio formale ridondi in un vizio sostanziale sui criteri di scelta.** Nel caso di specie, la Corte territoriale ha verificato che non vi è stata nessuna violazione dei criteri di scelta, in quanto il C. apparteneva ad una funzione che era stata indicata come superflua e inoltre – con riguardo al profilo professionale acquisito – gli elementi istruttori avevano provato che lo stesso svolgeva mansioni infungibili e dunque non poteva essere comparato con gli altri dipendenti, non potendo essere collocato in altra posizione lavorativa.

La sentenza impugnata si è, pertanto, conformata all'orientamento consolidato di questa Corte che, in forza della previsione dettata dall'art. 5, comma 3, della legge n. 223 del 1991, **applica la tutela indennitaria ai vizi formali della procedura di mobilità e riserva la tutela reintegratoria ai vizi procedurali che abbiano in concreto determinato la violazione dei criteri di scelta**, andando a verificare se l'errata determinazione dell'ambito della platea dei lavoratori si sia risolta in una (conseguente) errata comparazione dei lavoratori alla stregua dei criteri di scelta (sindacali o legali). Invero, la regolarità delle comunicazioni di apertura e di chiusura della procedura di mobilità ha valore determinante non in quanto fine a sé stessa ma perché funzionale alla garanzia occupazionale nei confronti dei lavoratori.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità liquidate in euro 200,00 per esborsi nonché in euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 20012, n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.