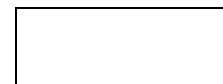


Civile Ord. Sez. L Num. 4132 Anno 2023
Presidente: DORONZO ADRIANA
Relatore: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI
Data pubblicazione: 10/02/2023



ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 8800/2020 R.G. proposto da:
CALÒ FRANCESCA, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA GIUSEPPE
FERRARI, n. 11, presso lo studio dell'avvocato VALENTINA CHIANELLO, che
la rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

ALMAVIVA CONTACT S.P.A., in persona del legale rappresentante pro
tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DEI DUE MACELLI, n. 66,
presso lo studio dell'avvocato GIAMPIERO FALASCA, che la rappresenta e
difende;

- controricorrente -

avverso la SENTENZA n. 4838/2019 della CORTE D'APPELLO di ROMA,
depositata il 23/12/2019, R.G.N. 555/2019;

udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 11/01/2023 dal
Consigliere Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI.

RILEVATO CHE

1. con sentenza 23 dicembre 2019, la Corte di Appello di Roma ha rigettato il reclamo di Francesca Calò avverso la sentenza del Tribunale di Roma, resa in sede di opposizione all'ordinanza di rigetto dei ricorsi (riuniti) dei lavoratori diretti all'accertamento della illegittimità del licenziamento intimato da Almaviva Contact s.p.a. con comunicazione del 22 dicembre 2016, all'esito di procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e ss. L. 223/1991 avviata con comunicazione del 5 ottobre 2016;

2. la Corte territoriale ha, in particolare, accertato la rispondenza della comunicazione in data 5 ottobre 2016 ai requisiti prescritti dall'art. 4, terzo comma l. 223/1991, per la sua esaustiva illustrazione delle ragioni della crisi tale da rendere necessaria la procedura di licenziamento collettivo interessante 1.666 lavoratori delle Divisioni 1 e 2 di Roma e tutti gli 845 dell'unità produttiva di Napoli, con applicazione dei criteri di scelta per comparazione del personale operante con profilo equivalente all'interno di ciascuno dei predetti siti interessati dagli esuberi. Essa ha dato altresì conto del raggiungimento dell'accordo con verbale del 21 e 22 dicembre 2016, sottoscritto da tutte le parti sociali, con esclusione soltanto delle RSU di Roma, tuttavia non ostativa alla sua conclusione, per la rappresentatività garantita dai firmatari di tutti i lavoratori interessati;

3. la Corte capitolina ha negato quindi che la suindicata limitazione della platea degli esuberi alle due divisioni di Roma e all'unità produttiva di Napoli costituisca vizio della procedura, avuto riguardo all'esplicita illustrazione delle sue ragioni nella comunicazione di avvio, per l'ubicazione ad almeno 500 km di distanza delle sedi non interessate (in particolare: Rende, Milano, Palermo e Catania), tale da rendere antieconomico, rispetto alle esigenze riorganizzative della società, in luogo di un licenziamento, un trasferimento collettivo (avendo peraltro soltanto diciassette lavoratori accettato

un trasferimento individuale in diversa sede, rispetto all'offerta di revoca fino ad un massimo di 75 licenziamenti in favore di chi per iscritto avesse richiesto di essere trasferito);

4. con atto notificato il 21 (26) febbraio 2020, la lavoratrice ha proposto ricorso per cassazione con quattro motivi, cui la società ha resistito con controricorso.

CONSIDERATO CHE

1. la ricorrente ha dedotto:

1.1. violazione e falsa applicazione dell'art. 4, secondo e terzo comma l. 223/1991, per avere la corte di appello ritenuto sufficiente ed esaustiva la comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo nonostante la stessa fosse incompleta, illogica e fuorviante con riferimento alla rappresentata situazione di crisi aziendale e non idonea a giustificare la deroga ai criteri legali di scelta dei lavoratori da licenziare e la limitazione della riduzione del personale ai siti di Roma e Napoli (primo motivo);

1.2. violazione e falsa applicazione dell'art. 5, primo comma l. 223/1991, per aver la corte di appello ritenuto raggiunto, in relazione alla sede di Roma, un valido accordo con le organizzazioni sindacali, idoneo a giustificare la deroga ai criteri legali di scelta dei lavoratori da licenziare, sebbene le RSU romane non avessero firmato l'accordo; posto che, in assenza di tale accordo ed in presenza di professionalità omogenee dei lavoratori, la distanza geografica fra le sedi non avrebbe dovuto essere considerata indice di infungibilità delle prestazioni, con la conseguenza della doverosa estensione della comparazione a tutti i lavoratori del complesso aziendale aventi professionalità equivalenti (secondo motivo);

1.3. violazione e falsa applicazione dell'art. 4, sesto, settimo, nono e dodicesimo comma l. 223/1991, per avere la corte di appello ritenuto infondate le argomentazioni della reclamante in ordine alla illegittimità del licenziamento per mancato rispetto dei termini di

conclusione della procedura previsti dalla legge (in quanto conclusasi il 22 anziché il 21 dicembre 2016) (terzo motivo);

1.4. omesso esame di fatti decisivi e controversi, quali l'esclusiva considerazione, a proposito della fungibilità delle prestazioni dei lavoratori, la distanza geografica tra le sedi, alla stregua di indice di infungibilità, nella completa pretermissione delle specifiche deduzioni della reclamante in ordine alla fungibilità della propria prestazione lavorativa ed alla possibilità di trasferimenti tra lavoratori delle diverse sedi; nonché l'omessa considerazione della ritenuta assenza di contestazione dal Tribunale della chiusura della sede di Roma, in assenza di attività istruttoria e con rigetto immotivato delle richieste di acquisizione documentale e delle istanze istruttorie della ricorrente (quarto motivo);

2. essi, congiuntamente esaminabili per ragioni di stretta connessione, sono in parte inammissibili e in parte infondati;

3. questa Corte si è già espressa sulla legittimità della procedura collettiva ex lege n. 223 del 1991, attivata da Almamiva Contact s.p.a. con comunicazione in data 5 ottobre 2016 (tra le tante e con riguardo alle numerose questioni poste anche dal presente contenzioso: Cass. n. 12040 del 2021, Cass. n. 12041 del 2021, Cass. n. 12042 del 2021, Cass. n. 12044 del 2021, Cass. n. 14677 del 2021, Cass. n. 15124 del 20121, Cass. n. 15123 del 2021, Cass. n. 14673 del 2021, Cass. n. 34023 del 2021, Cass. n. 6499 del 2022, Cass. n. 5655 del 2022) ed ai principi esposti in tali pronunce questa Corte intende dare continuità non essendo state prospettate ragioni che inducano a rivedere l'orientamento espresso;

4. in linea generale va ricordato che nei precedenti richiamati si è premesso, con argomentazione integralmente condivisa da questo Collegio, che per principio consolidato la cessazione dell'attività è scelta dell'imprenditore, espressione dell'esercizio incensurabile della libertà di impresa garantita dall'art. 41 Cost. (Cass. n. 29936/2008) e che la procedimentalizzazione dei licenziamenti collettivi che ne derivino, secondo le regole dettate per il

collocamento dei lavoratori in mobilità dall'art. 4 della legge n. 223 del 1991, applicabili per effetto dell'art. 24 della stessa legge, ha la sola funzione di consentire il controllo sindacale sulla effettività di tale scelta (Cass. n. 22366 del 2019 e n. 5700 del 2004) con un controllo dell'iniziativa imprenditoriale concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto *ex ante* alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimenti di azienda. I residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più gli specifici motivi di riduzione del personale, ma la correttezza procedurale dell'operazione (compresa la sussistenza dell'imprescindibile nesso causale tra il progettato ridimensionamento e i singoli provvedimenti di recesso) con la conseguente inammissibilità, in sede giudiziaria, di censure intese a contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati artt. 4 e 5, 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, che investano l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva (Cass. 26 novembre 2018 n. 30550);

5. in applicazione di tali principi sono state respinte le censure che investivano sotto vari profili la legittimità della complessiva operazione attuata da Almaviva Contact. s.p.a. Questa, dopo una prima procedura, avviata con la comunicazione del 21 marzo 2016, riguardante 2.988 lavoratori in esubero dislocati presso le sedi di Palermo, Roma e Napoli e revocata per accordo con le organizzazioni sindacali il 31 maggio 2016, ha aperto la procedura in esame, a seguito di un peggioramento della crisi nei siti di Roma e Napoli. Nella comunicazione di apertura del 5 ottobre 2016, ha illustrato le ragioni che rendevano necessario il licenziamento di 1.666 lavoratori delle Divisioni 1 e 2 di Roma e di tutti gli 845 dell'unità produttiva di Napoli, con applicazione dei criteri di scelta per comparazione del

personale operante con profilo equivalente all'interno di ciascuno dei predetti siti interessati dagli esuberi così limitandone la platea alle due divisioni romane e all'unità produttiva partenopea e applicando i criteri di scelta per comparazione del personale operante con profilo equivalente all'interno di ciascuno dei siti;

6. le questioni che si pongono all'esame di questa Corte attengono allora, in scansione logicamente sequenziale: *a)* alla completezza informativa della comunicazione di apertura; *b)* alla legittimità di individuazione della platea degli esuberi limitatamente a singole unità produttive (per quel che qui interessa: le due divisioni romane), anziché in riferimento all'intero complesso aziendale; *c)* all'individuazione e applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori, anche in correlazione con la fungibilità o meno delle loro mansioni;

7. la comunicazione di apertura della procedura, con la quale l'impresa manifesti la volontà di esercitare la facoltà di procedere ad una riduzione del personale alle organizzazioni sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria (art. 4, secondo comma l. 223/1991), deve contenere le indicazioni prescritte dall'art. 4, terzo comma l. cit. E segnatamente: *a)* i motivi che determinano la situazione di eccedenza; *b)* i motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali non risultino possibili rimedi alternativi ai licenziamenti; *c)* il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente e di quello abitualmente impiegato; *d)* i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale e delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dei licenziamenti;

7.1. essa deve, infatti, adempiere compiutamente l'obbligo di fornire le informazioni specificate dal citato art. 4, terzo comma, così da consentire all'interlocutore sindacale di esercitare in maniera trasparente e consapevole un effettivo controllo sulla programmata riduzione di personale, valutando anche la possibilità di misure alternative al programma di esubero: sicché, l'inadeguatezza delle informazioni, che abbia potuto condizionare la conclusione

dell'accordo tra impresa e organizzazioni sindacali secondo le previsioni del medesimo art. 4, determina l'inefficacia dei licenziamenti per irregolarità della procedura, a norma dell'art. 4, dodicesimo comma (Cass. 16 gennaio 2013, n. 880; Cass. 3 luglio 2015, n. 13794). Ciò che comunque conta, in funzione dell'esercizio del controllo dell'iniziativa imprenditoriale concernente il ridimensionamento dell'impresa (non più, come detto, esercitato *ex post* dal giudice, ma) devoluto *ex ante* alle organizzazioni sindacali, è l'idoneità in concreto della comunicazione a renderle effettivamente edotte degli aspetti individuati nel citato art. 4, terzo comma, in modo da escludere maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali (Cass. 18 novembre 2016, n. 23526, con richiamo, tra le altre, di: Cass. 6 ottobre 2006, n. 21541; Cass. 21 febbraio 2012, n. 2516);

8. nel caso di specie, la Corte territoriale ha accertato la completezza della comunicazione di apertura del 5 ottobre 2016, ritenendola esaustiva sulla scorta di argomentazione congrua, a sostegno di un'interpretazione, riservata esclusivamente al giudice di merito, assolutamente plausibile (Cass. 22 febbraio 2007, n. 4178; Cass. 3 settembre 2010, n. 19044), neppure censurata con indicazione dei canoni interpretativi violati, né tanto meno di specificazione delle ragioni né del modo in cui si sarebbe realizzata l'asserita violazione (Cass. 14 giugno 2006, n. 13717; Cass. 21 giugno 2017, n. 15350), così contestando il risultato interpretativo in sé (Cass. 10 febbraio 2015, n. 2465; Cass. 26 maggio 2016, n. 10891), pertanto insindacabile in sede di legittimità;

8.1. in particolare, nella comunicazione in esame, Almaviva Contact s.p.a. ha specificamente circoscritto il progetto di ristrutturazione e ridimensionamento aziendale alle unità produttive di Roma e Napoli, indicando analiticamente le ragioni ostative ad un'estensione della comparazione al personale impiegato presso le unità produttive non toccate da tale progetto (Milano, Palermo, Catania, Rende): con delimitazione pertanto della platea al "*personale operante con profilo*

equivalente all'interno di ciascuno dei siti produttivi interessati dagli esuberi (Roma e Napoli), in ragione della chiusura totale delle Divisioni 1 e 2 (per quanto riguarda Roma) e dell'intero sito (per quanto riguarda Napoli)". In particolare, in essa si legge che *"la società ritiene incompatibile con l'attuale situazione di grave criticità aziendale l'applicazione dei criteri di scelta all'intero organico aziendale";* e ciò per *"la distanza geografica di queste due unità produttive dagli altri siti aziendali",* che renderebbe *"insostenibile sul piano economico, produttivo e organizzativo l'applicazione dei criteri di scelta sull'intero organico aziendale, richiedendo tempi di attuazione e delle modifiche organizzative talmente complesse da compromettere il regolare svolgimento dei servizi ... finendo per aggravare ulteriormente la situazione di squilibrio strutturale in cui versa l'azienda ... "*; inoltre, l'impossibilità di una comparazione del personale a livello dell'intera azienda è giustificata dall'aver *"ciascun sito produttivo ... caratteristiche tali da rendere infungibili le risorse ivi presenti con il personale collocato presso le altre sedi, in quanto le commesse ... non possono essere agevolmente spostate da un sito all'altro (e quindi da una popolazione professionale all'altra) senza l'attuazione di interventi formativi, organizzativi e logistici incompatibili con la situazione economica in cui versa l'azienda"* (come si legge a pg. 12 della sentenza);

9. in proposito, questa Corte ha affermato, con indirizzo interpretativo consolidato: a) la legittima delimitazione della platea, qualora il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva, ben potendo le esigenze tecnico-produttive ed organizzative costituire criterio esclusivo nella determinazione della platea dei lavoratori da licenziare, purché il datore indichi nella comunicazione prevista dall'art. 4, terzo comma citato sia le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine, al fine di consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei

programmati licenziamenti (Cass. 9 marzo 2015, n. 4678; Cass. 12 settembre 2018, n. 22178; Cass. 11 dicembre 2019, n. 32387); b) la funzione dell'accordo sindacale (che ben può essere concluso dalla maggioranza dei lavoratori direttamente o attraverso le associazioni sindacali che li rappresentino, senza che occorra l'unanimità) di determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, nella regolamentazione delegata dalla legge (come evidenziato dalla sentenza Corte Cost. 22 giugno 1994, n. 268), dovendo rispettare non solo il principio di non discriminazione (art. 15 l. 300/1970), ma anche il principio di razionalità, sicché i criteri concordati devono avere caratteri di obiettività e di generalità, oltre che di coerenza con il fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori (Cass. 20 marzo 2013, n. 6959; Cass. 5 febbraio 2018, n. 2694); c) la legittima limitazione della platea dei lavoratori interessati, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, agli addetti ad essi sulla base soltanto di oggettive esigenze aziendali, purché siano dotati di professionalità specifiche, infungibili rispetto alle altre (Cass. 11 luglio 2013, n. 17177; Cass. 12 gennaio 2015, n. 203; Cass. 1 agosto 2017, n. 19105; Cass. 11 dicembre 2019, n. 32387);

10. nel caso di specie, la Corte capitolina, con argomentazione congrua, articolata e attenta ad ogni sviluppo della fase negoziale (così risultando la sua interpretazione insindacabile in sede di legittimità, per le ragioni più sopra illustrate in riferimento alla comunicazione di apertura), ha accertato la conclusione di un accordo della società datrice con le organizzazioni sindacali sulla *"limitazione dei criteri legali di scelta alle sole sedi di Roma e Napoli, così preservando i lavoratori degli altri siti sparsi sul territorio nazionale ... "* (come si legge al primo capoverso di pg. 9 della sentenza): in corrispondenza con quanto comunicato nella lettera di apertura (*"Si precisa sin d'ora che i criteri di scelta saranno applicati comparando il personale operante con profilo equivalente all'interno*

di ciascuno dei siti produttivi interessati dagli esuberi (Roma e Napoli), in ragione della chiusura totale delle Divisioni 1 e 2 (per quanto riguarda Roma) e dell'intero sito (per quanto riguarda Napoli)”). E ciò in applicazione del principio, secondo la previsione degli artt. 5 e 24 l. 223/1991 (in base ai quali i criteri di selezione del personale da licenziare, ove non predeterminati secondo uno specifico ordine stabilito da accordi collettivi, devono essere osservati in concorso tra loro), il quale, se impone al datore di lavoro una loro valutazione globale, non esclude tuttavia che il risultato comparativo possa essere quello di accordare prevalenza ad uno e, in particolare, alle esigenze tecnico-produttive, essendo questo il criterio più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione del personale: sempre che naturalmente una scelta siffatta trovi giustificazione in fattori obiettivi, la cui esistenza sia provata in concreto dal datore di lavoro e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie (Cass. 19 maggio 2006, n. 11886);

11. infine, l'infungibilità delle mansioni è stata individuata nella peculiarità di ogni sito produttivo, in ragione delle commesse trattate, ognuna esigente una diversa e specifica formazione, per l'impossibilità di un loro agevole spostamento dall'uno all'altro sito (e quindi da una popolazione professionale all'altra), senza l'attuazione di interventi formativi, organizzativi e logistici incompatibili con la situazione economica dell'azienda, in quanto *"insostenibile sul piano economico, produttivo e organizzativo, richiedendo tempi di attuazione e delle modifiche organizzative talmente complesse da compromettere il regolare svolgimento dei servizi ... finendo per aggravare ulteriormente la situazione di squilibrio strutturale in cui versa l'azienda ... "*: come accertato dalla Corte territoriale (dal penultimo capoverso di pg. 12 al secondo di pg. 13 della sentenza);

12. in ordine poi alla illegittimità del licenziamento per mancato rispetto dei termini di conclusione della procedura previsti dalla legge, la Corte d'appello l'ha correttamente esclusa (al quart'ultimo

e terz'ultimo capoverso di pg. 13 della sentenza), in applicazione dell'insegnamento di questa Corte, per essere i termini posti a tutela non dei lavoratori (il cui rapporto di lavoro resta in corso per tutta la durata della procedura senza che il licenziamento possa retroagire), bensì del datore di lavoro, a garanzia che la procedura non sia procrastinata oltre il tempo ritenuto dal legislatore congruo per la ricerca di ogni possibile superamento della situazione determinante la necessità di riduzione di personale (Cass. 10 febbraio 2009, n. 3261; Cass. 17 gennaio 2019, n. 1209);

13. non è, infine, configurabile l'omesso esame denunciato con l'ultimo motivo, non integrando le circostanze individuate (peraltro prive del carattere della decisività proprio per la deduzione della loro pluralità, che esclude *ex se* la portata risolutiva di ciascuna: Cass. 5 luglio 2016, n. 13676; Cass. 28 maggio 2018, n. 13625; Cass. 3 maggio 2019, n. 11705) fatti storici, ma valutazioni eccedenti il paradigma normativo del novellato testo dell'art. 360, primo comma, n. 5 c.p.c. (Cass. s.u. 7 aprile 2014, n. 8053);

14. pertanto il ricorso deve essere rigettato, con regolazione delle spese del giudizio secondo il regime di soccombenza e con raddoppio del contributo unificato, ove spettante nella ricorrenza dei presupposti processuali (conformemente alle indicazioni di Cass. s.u. 20 settembre 2019, n. 23535).

P.Q.M.

La Corte

rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alla rifusione, in favore della controricorrente, alle spese del giudizio, che liquida in € 200,00 per esborsi e € 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali in misura del 15% e accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1^{quater} del d.p.r. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo

unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1 bis, dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso nella Adunanza camerale dell'11 gennaio 2023