

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 27 ottobre 2017, n. 25653

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – Soppressione della posizione lavorativa – Cessazione del contratto di appalto – Scelta dei lavoratori effettuata non sull'intera platea aziendale – Licenziamento non legato a una generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile – Scelta dei dipendenti da licenziare non limitata dalle regole di correttezza

Fatti di causa

1. La S.T.A.V. Spa, con lettera del 7 giugno 2013, comunicò a M.M. il licenziamento per giustificato motivo oggettivo stante la soppressione della sua posizione lavorativa a seguito della cessazione del contratto di appalto con il Comune di Magenta per il servizio di trasporto pubblico locale cui era assegnato; insieme al M. vennero licenziati anche gli altri 3 autisti impegnati nel medesimo appalto.

La Corte di Appello di Milano, con sentenza del 9 luglio 2015, ha respinto il reclamo proposto dal lavoratore avverso la sentenza emessa dal Tribunale di Busto Arsizio che confermava l'ordinanza, resa nell'ambito del procedimento ex lege n. 92 del 2012, con cui era stato respinta l'impugnativa di detto licenziamento.

La Corte territoriale – per quanto qui rileva – ha accertato che tutte le assunzioni effettuate dalla società in epoca immediatamente successiva al licenziamento del M. erano assunzioni a termine con orario part time fatte proprio per coprire corse in fasce orarie residue per le quali non era necessario un lavoratore a tempo pieno; che non vi era la possibilità di utilizzare M. con orario pieno su altri servizi in quanto non esistevano posti vacanti; che vi era solo la possibilità di posizioni con orario part time al 50%, non potendosi pretendere dall'azienda di modificare l'intera organizzazione del lavoro “per creare un posto di lavoro diversamente inesistente”; che comunque la S.T.A.V. aveva offerto al M. nella fase precontenziosa conciliativa “l'assunzione con contratto part time al 50%, proposta che tuttavia egli rifiutava”.

Quanto alla violazione degli obblighi di correttezza e buona fede nella scelta dei lavoratori da licenziare dedotta dall'appellante, la Corte milanese, rilevato che il licenziamento non era dettato da un'esigenza di riduzione del personale ma dal venir meno dell'appalto con conseguente soppressione di tutti i posti di lavoro ad esso inerenti, non ha condiviso la tesi secondo cui la scelta avrebbe dovuto essere effettuata sull'intera platea aziendale dei lavoratori impiegati, non essendo necessario fare ricorso, neanche analogicamente, ai criteri previsti dall'art. 5 della I. n. 223 del 1991.

2. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso M.M. con due motivi. Ha resistito la società con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memorie ex art. 378 c.p.c..

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo si denuncia violazione dell'art. 3 della I. n. 604 del 1966 in relazione agli artt. 1175 e 1375 c.c.; si sostiene che la sentenza impugnata dovrebbe essere cassata “con l'affermazione del principio che la società convenuta dovesse operare la scelta dei lavoratori per i quali eventualmente risolvere il rapporto, secondo i criteri di cui all'art. 5. I. n. 223 del 1991, nei

confronti dell'intero complesso aziendale ed in esso tra i lavoratori svolgenti le mansioni identiche e quindi perfettamente fungibili di conducente-operatore di esercizio”.

La censura è infondata perché il licenziamento in controversia non trova ragione in una generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, bensì nella soppressione di un servizio legato alla cessazione di un appalto, sicché il nesso causale che deve sussistere tra la ragione organizzativa o produttiva posta a fondamento del recesso ai sensi dell'art. 3 I. n. 604 del 1966 e la soppressione del posto di lavoro (cfr. Cass. n. 25201 del 2016) è idoneo, di per sé, ad individuare il personale da licenziare, tanto che nella specie sono stati licenziati tutti gli autisti addetti a quel servizio, senza ulteriore esigenza di fare ricorso ai criteri integrativi di correttezza e buona fede per la selezione dei licenziandi.

Invero per la giurisprudenza di questa Corte solo quando il giustificato motivo oggettivo si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile la scelta del dipendente (o dei dipendenti) da licenziare per il datore di lavoro risulta limitata, oltre che dal divieto di atti discriminatori, dalle regole di correttezza cui deve essere informato, ex artt. 1175 e 1375 c.c., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse (v. Cass. n. 7046 del 2011; Cass. n. 11124 del 2004; Cass. n. 13058 del 2003; Cass. n. 16144 del 2001; Cass. n. 14663 del 2001).

Esclusivamente in una situazione siffatta la stessa giurisprudenza si è posta il problema di individuare in concreto i criteri obiettivi che consentano di ritenere la scelta conforme ai dettami di correttezza e buona fede ed ha ritenuto che possa farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che la L. n. 223 del 1991, art. 5, ha dettato per i licenziamenti collettivi per l'ipotesi in cui l'accordo sindacale ivi previsto non abbia indicato criteri di scelta; in analoga prospettiva si è puntualizzato che il ricorso a detti criteri resti giustificato non tanto sul piano dell'analogia quanto piuttosto per costituire i criteri di scelta previsti dal predetto art. 5 della L. n. 223/91 uno standard particolarmente idoneo a consentire al datore di lavoro di esercitare il suo, unilaterale, potere selettivo coerentemente con gli interessi del lavoratore e con quello aziendale (cfr. Cass. n. 6667 del 2002 e giurisprudenza ivi citata in motivazione). Si è pure chiarito che il riferimento della giurisprudenza ai criteri legali di selezione previsti dall'art. 5 della L. n. 223 del 1991 serve solo ad offrire uno standard idoneo a rispettare l'art. 1175 c.c. nel caso di recesso per giustificato motivo oggettivo di personale in condizione di fungibilità di mansioni, ma non rappresenta direttamente la fonte di disciplina del licenziamento individuale plurimo, per cui ad esso non è applicabile l'apparato sanzionatorio stabilito per i licenziamenti collettivi (Cass. n. 14021 del 2016); inoltre l'art. 5 I. n. 223/91 offre uno standard idoneo a rispettare l'art. 1175 c.c., tuttavia non può affatto escludersi l'utilizzabilità di altri criteri, purché non arbitrari, ma improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati (Cass. n. 25192 del 2016).

Si tratta di ipotesi – giova ribadirlo – estranee alla fattispecie che ci occupa in cui il licenziamento per motivo oggettivo non trova giustificazione nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, bensì nella soppressione dei posti di lavoro di personale adibito all'espletamento di un servizio per un appalto venuto meno, per cui è il nesso causale che necessariamente lega la ragione organizzativa e produttiva posta a fondamento del recesso con la posizione lavorativa non più necessaria ad identificare il soggetto destinatario del provvedimento espulsivo, senza necessità di fare ricorso ad ulteriori criteri selettivi.

2. Con il secondo motivo si denuncia violazione dell'art. 3 della I. n. 604 del 1966 in relazione all'obbligo di riutilizzo delle prestazioni del lavoratore sussistendone i presupposti. Si deduce che al momento del licenziamento del M. vi era necessità di impiego part time di lavoratori svolgenti le medesime mansioni del ricorrente licenziato, per cui questi poteva essere utilmente impiegato nelle

mansioni che già svolgeva, seppur in orario ridotto. Si contesta che la società abbia mai offerto al M. un contratto part time “nella misura dovuta e cioè a tempo indeterminato ovvero anche in ipotesi a tempo determinato sino al confronto con le OO.SS. e l’azienda sull’orario di lavoro”. Il motivo non può trovare accoglimento.

In punto di repaceage la pronuncia della Corte di Appello si fonda sull’accertamento “che non vi era la possibilità di utilizzare M. con orario pieno su altri servizi in quanto non esistevano posti vacanti”; si tratta inevitabilmente di una quaestio facti sottratta al controllo di legittimità, anche perché non adeguatamente censurata, tenuto conto che la ricostruzione della vicenda storica, quale acclarata dai giudici dei gradi di merito, non può essere rivalutata in questa sede nel vigore dell’art. 360, co. 1, n. 5, c.p.c., novellato, così come rigorosamente interpretato dalle Sezioni unite di questa Corte con le sentenze nn. 8053 e 8054 del 2014, in difetto di patologie estreme dell’apparato argomentativo non riscontrabili nella specie (v. per altro lavoratore licenziato in occasione del medesimo licenziamento individuale plurimo Cass. n. 16897 del 2016).

Peraltro la Corte milanese ha pure accertato che comunque la S.T.A.V. aveva offerto al M. nella fase precontenziosa conciliativa “l’assunzione con contratto part time al 50%, proposta che tuttavia egli rifiutava”, ed anche questa affermazione involge un accertamento di fatto che compete al sovrano apprezzamento del giudice del merito.

3. Conclusivamente il ricorso va respinto.

Le spese seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo.

Occorre dare atto della sussistenza dei presupposti di cui all’art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002, come modificato dall’art. 1, co. 17, I. n. 228 del 2012.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in euro 4.500,00, oltre alle spese forfetarie nella misura del 15%, agli esborsi liquidati in euro 200,00, ed agli accessori di legge.

Ai sensi dell’art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell’ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.