



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

**Licenziamento
collettivo**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ADRIANA DORONZO - Presidente - Cron.
- Dott. FABRIZIA GARRI - Rel. Consigliere - Rep.
- Dott. ROBERTO RIVERSO - Consigliere - Ud. 20/06/2023
- Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO - Consigliere - CC
- Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -

R.G.N. 5900/2020

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 5900-2020 proposto da:

in persona del legale rappresentante pro tempore,
domiciliata in _____ presso la _____
rappresentata e difesa
dall'avvocato _____ ;

- ricorrente -

contro

2023 _____, elettivamente domiciliato in _____
3112 _____ presso lo studio dell'avvocato _____ che
lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato _____

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 100/2019 della CORTE D'APPELLO di
TRENTO, depositata il 28/11/2019 R.G.N. 45/2019;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
20/06/2023 dal Consigliere Dott. FABRIZIA GARRI.

RILEVATO CHE

1. La Corte di appello di Trento, in riforma della sentenza del
Tribunale della stessa città, ha dichiarato illegittimo il



licenziamento intimato il 30.1.2018 da

, ordinandone la reintegrazione nel posto di lavoro e condannando la società al risarcimento del danno che ha quantificato in dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre che al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal dì del licenziamento alla effettiva reintegrazione.

1.1. Il giudice del reclamo ha premesso che in fatto era incontestato che il lavoratore, assunto il 10.9.1993 e stabilizzato dal 16.3.2004 con mansioni di magazziniere prima IV e poi V livello, era rimasto assente per quattro mesi a seguito di un infarto e che era rientrato al lavoro dopo che gli era stata accertata una invalidità nella misura del 50% e limitazioni alla prestazione che poteva rendere. Ha poi ricordato che il 2 giugno 2012 l'idoneità limitata a mansioni con basso indice Niosh era stata ribadita ed il lavoratore, dal 1° ottobre 2013 era stato distaccato presso una ditta appaltatrice dove svolgeva mansioni di pulizie. Quindi il 15 febbraio 2016 era stato giudicato idoneo a mansioni di pulizia, con indice Niosh superiore a uno, senza *stress* o sforzi eccessivi e con divieto di esposizione a sbalzi termici; il 30 settembre 2016, poi, era cessato il distacco ed il lavoratore, rientrato in sede era stato collocato in c.i.g.s.; quindi il 31 maggio 2017 era stata aperta la procedura per il licenziamento di centosedici addetti agli uffici, alla sede ed al magazzino che successivamente erano stati ridotti ad ottanta lavoratori. Quindi il signor era stato licenziato. Il giudice del reclamo ha inoltre ricordato che nel 2017 il lavoratore aveva partecipato ad un corso di riqualificazione per addetto alla vendita reparti cassa sala ortofrutta gastronomia ed era stato sottoposto a colloquio attitudinale e motivazionale risultando tuttavia non idoneo, osservando che questi aveva impugnato tale inidoneità e che il consulente aveva accertato che il percorso di riqualificazione poteva essere stato alterato anche da difficoltà linguistiche.



1.2. In sede di opposizione all'ordinanza sommaria, con la quale era stata rigettata la domanda, il lavoratore ha modificato le deduzioni sull'illegittimità del licenziamento eccependo, accanto alla dedotta discriminazione diretta e indiretta, anche la nullità dei criteri di scelta del lavoratore da licenziare e delle modalità con le quali erano stati applicati.

2. In sede di reclamo, poi, ha concentrato le sue deduzioni sui criteri di scelta e la Corte territoriale, richiamati i principi che devono informare l'applicazione dei criteri di scelta legali ed in specie quello delle ragioni tecnico organizzative e produttive, ha ritenuto che la riduzione del numero di lavoratori da licenziare (da 116 ad 80), senza indicazione dei criteri utilizzati per il riproporzionamento dei numeri secondo i vari profili professionali, aveva viziato insanabilmente la procedura.

2.1. Ha osservato poi che, anche a voler ritenere sanato il vizio in considerazione anche dell'accordo raggiunto con le organizzazioni sindacali, la procedura restava insanabilmente viziata. Ha ritenuto infatti che la riduzione avrebbe dovuto essere supportata da criteri oggettivi e specifici da applicare in maniera omogenea e che tanto non risultava. Inoltre, ha sottolineato che l'indice del costo medio del lavoro poteva rivelarsi discriminatorio alla luce della disabilità del lavoratore così come l'indicazione di parametri di soddisfazione per produttività ed efficienza.

2.2. La Corte del reclamo ha ritenuto che i criteri adottati e applicati si rivelavano discriminatori nei riguardi dei lavoratori con limitata disabilità, che erano stati fatti confluire in un servizio e poi tutti licenziati, le cui mansioni erano state solo in parte soppresse e per il resto redistribuite, residuandone comunque di analoghe. In sostanza, le modalità adottate dalla società per individuare i lavoratori da licenziare sono state ritenute elusive della disciplina a tutela dei lavoratori disabili e l'incidenza preponderante del criterio di scelta connesso alle ragioni tecnico



produttive e organizzative aveva reso impossibile il controllo sulla corretta applicazione degli altri parametri con riguardo ai quali il lavoratore aveva una situazione comparativamente migliore. La circostanza che le valutazioni e attribuzioni dei punteggi provenissero dal responsabile del personale che ben conosceva i dipendenti è stata ritenuta irrilevante in quanto a parametri generici sono stati fatti corrispondere dei numeri non verificabili.

3. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso affidato a cinque motivi ai quali ha resistito con tempestivo controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria illustrativa.

RITENUTO CHE

4. Con il primo motivo di ricorso è denunciato, in relazione all'art. 360 primo comma n. 5 c.p.c., l'omesso esame di fatto decisivo per il giudizio ed in particolare la soppressione dell'intero servizio di pulizia e attività accessorie.

4.1. Deduce la ricorrente che non si comprenderebbe da cosa la Corte di merito avrebbe desunto la prosecuzione del servizio di pulizia tenuto conto del fatto che la sua cessazione era stata oggetto di un accordo in sede sindacale e che era incontestato che le mansioni erano cessate ed erano state esternalizzate. Sottolinea che, inoltre, il lavoratore poteva essere adibito solo a compiti di pulizia e non a quelli di commesso o magazziniere e che dunque la scelta era correttamente caduta su di lui.

5. Con il secondo motivo di ricorso è censurata la sentenza per violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 5 della legge 23 luglio 1991 n. 223 con riguardo alla soppressione del servizio e delle mansioni, infungibili, alle quali il lavoratore era stato sempre addetto.

5.1. La ricorrente, nel richiamare il limitato ambito di critica in cui si può muovere il giudice con riguardo alla procedura di



licenziamento collettivo, ricorda che con la procedura si era deciso di sopprimere dei reparti (centri di costo) e ridurre il personale in altri. Tra i centri di costo soppressi vi era anche il servizio al quale era addetto il lavoratore la cui situazione era stata oggetto di comparazione con quella di lavoratori in posizioni equivalenti addetti al magazzino, per le quali peraltro era risultato inidoneo. Sottolinea che una volta eseguite dette comparazioni null'altro poteva essere chiesto alla datrice di lavoro ed insiste che, perciò, era corretta la decisione di primo grado che preso atto di quanto sopra aveva confermato la legittimità del licenziamento.

Numero registro generale 5900/2020

Numero sezionale 3112/2023

Numero di raccolta generale 24906/2023

Data pubblicazione 21/08/2023

6. Il terzo motivo di ricorso ha ad oggetto ancora la violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, con riguardo alla inidoneità del lavoratore allo svolgimento di altre mansioni fungibili e la violazione dell'art. 2 comma 2 lett. ii) e dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE con riguardo alla disabilità del ricorrente ed all'obbligo per il datore di lavoro di adottare misure adeguate a consentire la conservazione del posto per il soggetto portatore di handicap. Ricorda che nell'ambito della ristrutturazione aziendale erano stati soppressi interi settori e tra questi quello al quale era assegnato il ricorrente. Rileva che non si trattava di licenziamento individuale per sopravvenuta inidoneità e osserva che pertanto non era necessario procedere ad accomodamenti ragionevoli per assicurare la conservazione del posto di lavoro al lavoratore invalido. Sottolinea che il lavoratore licenziato da più di quattro anni non svolgeva le mansioni di magazzino e che vi era stata una valutazione di parziale inidoneità da parte del medico competente. Ritiene che erroneamente la Corte aveva ritenuto che dovessero essere applicati al licenziamento intimato nell'ambito di una procedura di riduzione del personale i criteri propri del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

7. Il quarto motivo di ricorso denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 5 della legge n. 223 del 1991 in



relazione alla ritenuta illegittimità dei criteri di scelta adottati e si sostiene che non sarebbe stata offerta la prova che l'applicazione di quei criteri in concreto aveva danneggiato proprio il lavoratore ricorrente.

Numero registro generale 5900/2020

Numero sezionale 3112/2023

Numero di raccolta generale 24906/2023

Data pubblicazione 21/08/2023

7.1. Osserva che la comparazione con i lavoratori addetti al magazzino era inutile posto che il lavoratore licenziato non poteva esservi adibito e sottolinea che comunque i criteri erano stati applicati in maniera omogenea come emergeva inequivocabilmente dalla documentazione prodotta.

7.2. Con riguardo alla ritenuta mancanza di obiettività dei criteri, poi, la ricorrente osserva che il ricorrente non aveva veramente contestato l'applicazione e si era doluto solo del punteggio assegnato per le competenze professionali e rammenta che ben poteva essere data motivata prevalenza ad un criterio rispetto ad altri. Insiste che le modalità di applicazione erano state omogenee. Inoltre, deduce che la Corte di appello si era occupata d'ufficio della pretesa idoneità discriminatoria dei criteri di scelta adottati sebbene il ricorrente avesse rinunciato a coltivare la domanda di accertamento del carattere discriminatorio del licenziamento.

8. Con l'ultimo motivo di ricorso è denunciata, in via subordinata, la violazione e falsa applicazione dell'art. 4 della legge n. 223 del 1991 con riferimento alla ritenuta violazione della procedura per effetto della decisione di ridurre il numero dei lavoratori da licenziare. Sostiene la ricorrente che con la comunicazione preventiva, che è una sorta di dichiarazione di intenti dell'impresa che vuole procedere alla riduzione di personale, si era posta una base di valutazione per l'accordo con le oo.ss. che infatti era stato raggiunto. A seguito del miglioramento della situazione e della riduzione delle posizioni eccedentarie, poi, nella comunicazione ex art. 4 comma 9 erano stati indicati i profili professionali degli ottanta lavoratori eccedenti ma tale modificazione migliorativa



non rendeva perciò solo non veritiera la comunicazione iniziale che restava validamente formulata.

9. Il primo motivo di ricorso è fondato restandone assorbito l'esame delle altre censure.

8.1. Ritiene il Collegio che la Corte di merito abbia apoditticamente ritenuto che in esito alla ristrutturazione aziendale ed alla esternalizzazione del servizio di pulizia – circostanze di fatto pacificamente allegare in giudizio e mai contestate dal lavoratore – fossero comunque residue mansioni con analogo contenuto alle quali il lavoratore avrebbe potuto in ipotesi essere assegnato.

8.2. Risulta dagli atti che al contrario il Tribunale aveva accertato, ritenendo la circostanza di fatto incontestata, proprio l'avvenuta soppressione del servizio al quale era addetto il lavoratore tenuto conto della sua parziale inidoneità. Aveva ritenuto che fosse stato allegato, e non contestato, che il servizio di pulizia in azienda era stato esternalizzato ad altra società e comunque, come dedotto dall'odierna ricorrente, la società aveva reiterato la richiesta di provare il fatto che era stato posto a base del licenziamento per verificarne la sua legittimità.

8.3. In tale complessiva situazione di allegazioni e richieste di prova non si comprende come la sentenza abbia potuto affermare, senza dar corso all'istruttoria, che il servizio era stato solo parzialmente dismesso.

8.4. Si tratta di un omesso esame di fatto decisivo che vizia irrimediabilmente la sentenza che deve perciò essere cassata e rinviata alla stessa Corte di appello, che in diversa composizione procederà ad un nuovo esame della controversia procedendo se del caso, ove ritenga effettivamente contestata la circostanza della avvenuta integrale soppressione del servizio, agli approfondimenti istruttori necessari. Alla Corte del rinvio è



demandata inoltre la regolazione delle spese del giudizio di
legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbiti gli altri,
cassa la sentenza in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte
di appello di Trento, in diversa composizione, anche per le spese
del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma il 20 giugno 2023

La Presidente

Adriana Doronzo

