

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DE LUCA Michele - Presidente -

Dott. DI NUBILA Vincenzo - Consigliere -

Dott. IANNIELLO Antonio - Consigliere -

Dott. BANDINI Gianfranco - Consigliere -

Dott. ZAPPIA Pietro - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso proposto da:

S.I.F.I. S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore,  
elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PRATI DEGLI STROZZI, 22 presso  
lo studio dell'avvocato VENETO GAETANO, che la rappresenta e difende  
unitamente all'avvocato DE FRANCO SALVATORE, giusta delega a margine  
del ricorso;

- ricorrente -

contro

D.A., G.U., B.E.,  
P.C., G.D., C.C., M.A.,  
R.A., G.G., L.N.A.;

- intimati -

avverso la sentenza n. 88/2006 della SEZ. DIST. CORTE DDAPPELLO di  
TARANTO, depositata il 28/06/2006 R.G.N. 229/05;  
udita la relazione della causa svolta nella Udienza pubblica del  
25/11/2009 dal Consigliere Dott. ZAPPIA Pietro;  
udito l'Avvocato BAUZULLI FILIPPO per delega VENETO GAETANO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott.

MATERA Marcello, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

## FATTO

Con separati ricorsi, successivamente riuniti, al Tribunale, giudice del lavoro, di Taranto, depositati in data 19.12.2001, D. A., G.U., B.E., C.C., G.D., C.C., M.A., R.A., G.G., L.N.A., P.M. e D. C.G., premesso di aver lavorato alle dipendenze della S.I.F.I. s.p.a., impugnavano il licenziamento collettivo loro intimato per riduzione di personale rilevando che tale licenziamento era stato disposto in violazione della normativa di cui alla L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 5 ed in particolare con riferimento ai criteri di scelta, asseritamente non rispettati da parte della società datoriale. Chiedevano pertanto che venisse dichiarata l'illegittimità dei licenziamenti irrogati, con reintegrazione di essi ricorrenti nel posto di lavoro precedentemente occupato.

Con sentenza in data 1.3.2005 il Tribunale adito rigettava le domande proposte da P.M. e D.C.G. mentre, in accoglimento degli altri ricorsi, annullava il licenziamento intimato agli altri ricorrenti.

Avverso tale sentenza proponeva appello la S.I.F.I. s.p.a.

lamentandone la erroneità sotto diversi profili e chiedendo il rigetto di tutte le domande proposte dai lavoratori con i ricorsi introduttivi.

La Corte di Appello di Lecce, Sezione Distaccata di Taranto, con sentenza in data 11.4.2006, rigettava il gravame compensando tra le parti le spese di giudizio.

Avverso questa sentenza propone ricorso per Cassazione la S.I.F.I. s.p.a. con tre motivi di impugnazione.

Gli intimati non hanno svolto alcuna attività difensiva.

(Torna su ) Diritto

## DIRITTO

Col primo motivo di gravame la società ricorrente lamenta erronea interpretazione e falsa applicazione, ex art. 360 c.p.c., n. 3, dell'art. 414 c.p.c., nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione, ex art. 360 c.p.c., n. 5, relativamente alla declaratoria di nullità dei ricorsi introduttivi.

Rileva in proposito la ricorrente che la Corte territoriale aveva omesso di adottare alcuna statuizione sulla richiesta di declaratoria di nullità dei ricorsi introduttivi per difetto di specificità degli stessi. In particolare i ricorrenti avevano completamente omesso di indicare quali fossero i lavoratori ritenuti ingiustamente favoriti nonché quali fossero le mansioni che, secondo la prospettazione attorea, avrebbero giustificato il permanere di essi ricorrenti in azienda, tralasciando quindi di allegare, in violazione del disposto dell'art. 414 c.p.c., quali fossero le ragioni di fatto poste a fondamento della domanda. E rileva altresì che se pur il mancato esame da parte del giudice di una questione puramente processuale non poteva dar luogo a vizio di omessa pronuncia, poteva in ogni caso profilarsi al riguardo una nullità (propria o derivata) della decisione, per la violazione di norme diverse dall'art. 112 c.p.c. in quanto fosse errata la soluzione implicitamente data dal giudice alla questione sollevata dalla parte.

Il motivo non è fondato.

Devesi in proposito rilevare innanzi tutto che il mancato accoglimento di una questione (eccezione) sollevata da una parte può anche risultare implicitamente dal contenuto della motivazione laddove emerga che il decidente, pur non pronunciando espressamente il rigetto di tale eccezione, la abbia per *facta concludentia* disattesa, siccome verificatosi nel caso di specie ove si osservi che la Corte territoriale aveva rilevato che i ricorrenti, nel corso dell'iter amministrativo della procedura di licenziamento, avevano chiesto di essere posti nelle condizioni di poter compiere valutazioni comparative rispetto agli altri dipendenti rimasti in servizio "anche al fine di essere in grado di approntare una adeguata difesa giudiziaria", ma la società aveva omesso di fornire le comunicazioni necessarie; dal che si evince che la Corte territoriale ha ritenuto che la eventuale carenza dei ricorsi introduttivi in ordine alla indicazione dei lavoratori che sarebbero stati favoriti era dipesa dall'atteggiamento di mancata collaborazione della società datoriale che non aveva fornito le comunicazioni necessarie.

A tal proposito ritiene il Collegio di dover altresì evidenziare, siccome più volte ribadito da questa Corte, che nel rito del lavoro l'interpretazione dell'atto introduttivo del giudizio è riservata al giudice di merito, ed è censurabile in Cassazione solo per vizi di motivazione, il che comporta l'esame non del ricorso introduttivo ma delle argomentazioni esposte dal giudice nella sentenza impugnata a suffragio delle proprie determinazioni.

Alla stregua di quanto sopra non può dubitarsi che la Corte territoriale abbia compiutamente e correttamente proceduto alla interpretazione ed alla individuazione del contenuto dei ricorsi introduttivi, fornendo con motivazione logica e coerente la giustificazione delle eventuali carenze riscontrate negli stessi, e quindi disattendendo implicitamente l'eccezione di nullità sollevata da controparte.

In ordine a tale motivo di gravame osserva altresì il Collegio che, per giurisprudenza costante, il mancato esame da parte del giudice di appello di una questione meramente processuale sollevata da una delle parti non può dar luogo a un vizio di omessa pronuncia; questa, infatti, attiene soltanto al mancato esame delle domande di merito e non può assurgere, perciò, a causa autonoma di nullità della sentenza impugnata.

In tale ipotesi, semmai, può prospettarsi una nullità della decisione per violazione di norme processuali diverse da quella di cui all'art. 112 c.p.c. in quanto sia errata la soluzione implicitamente data dal giudice alla questione sollevata dalla parte (v. Cass. sez. 3, 19.6.1997 n. 5482).

Da ciò la necessità di accertare se la statuizione in ordine alle questioni implicitamente definite sia stata o no conforme a diritto.

Il che introduce l'esame del secondo motivo di gravame.

Col detto motivo la società ricorrente lamenta erronea interpretazione e falsa applicazione, ex art. 360 c.p.c., n. 3 dell'art. 2697 c.c. in relazione alla L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 5; nonché omessa, contraddittoria e insufficiente motivazione, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5, circa un punto decisivo della controversia consistente nell'elusione dell'onere della prova da parte ricorrente.

In particolare rileva la SIFI s.p.a. che la Corte territoriale, argomentando dall'erroneo presupposto che in presenza di contestazione da parte del lavoratore circa l'osservanza dei criteri di scelta previsti dalla normativa in materia spetta al datore di lavoro la prova degli elementi indispensabili ai fini di consentire una valutazione comparativa delle posizioni dei singoli lavoratori potenzialmente interessati, aveva omesso di considerare che comunque gravava sul lavoratore l'onere di dimostrare la illegittimità delle scelte

operate, con l'indicazione dei lavoratori in relazione ai quali la scelta sarebbe stata falsamente o illegittimamente effettuata, e con l'allegazione dei propri titoli prioritari per la conservazione del posto, che assumono quindi il valore di titoli costitutivi di secondo grado. Di conseguenza erroneamente la Corte territoriale aveva ritenuto che l'onere della prova in tema di rispetto dei criteri di scelta nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo incombesse interamente alla parte resistente datoriale; ed erroneamente aveva denegato l'ammissione dei mezzi istruttori dedotti dalla parte suddetta.

Il motivo non è fondato.

Osserva il Collegio che sul punto assume rilevanza fondamentale il problema, sollevato dalla società ricorrente, dei criteri di scelta, cui consegue quello del riparto degli oneri probatori.

In proposito ha rilevato questa Corte che, non essendo richiesto, per la legittimità del licenziamento collettivo, la giusta causa od il giustificato motivo e gravando sul lavoratore licenziato l'onere di allegare e provare la violazione dei criteri di scelta (legali o convenzionali), l'effettiva garanzia per il lavoratore licenziato è proprio di tipo procedimentale: il datore di lavoro comunica il criterio di selezione adottato "con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta" ed il lavoratore può contestare che la scelta sia stata fatta in "puntuale" applicazione di tale criterio. Ma, se il datore di lavoro non comunica alcun criterio ovvero ne comunica uno decisamente vago, il lavoratore è privato della tutela assicurategli dalla legge predetta, perchè la scelta in concreto effettuata dal datore di lavoro non è raffrontabile con alcun criterio oggettivamente predeterminato. Si finirebbe in realtà per predicare l'assoluta discrezionalità del datore di lavoro nell'individuazione dei lavoratori da licenziare; e tale non è certo l'impianto della L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 5 (in tal senso, Cass. sez. lav., 23.8.2004 n. 16588).

In definitiva la situazione nel caso del licenziamento collettivo e del collocamento in mobilità si pone in termini simmetricamente rovesciati rispetto alla fattispecie del licenziamento individuale .

In quest'ultima il datore di lavoro non è tenuto affatto a comunicare le ragioni delle sue determinazioni (salvo il successivo interpello del lavoratore), ma, una volta impugnato il licenziamento individuale , è proprio il datore di lavoro ad essere onerato di provare la giusta causa o il giustificato motivo del recesso; ossia dovrà egli riversare in giudizio le ragioni della sua scelta.

Invece nel licenziamento collettivo e nel collocamento in mobilità, che non presuppongono la giusta causa o il giustificato motivo del recesso, il datore di lavoro deve exteriorizzare compiutamente i criteri e le modalità della sua scelta (tale è la ratio della comunicazione di cui al predetto art. 4, comma 9), mentre in giudizio è il lavoratore ad essere onerato di allegare e provare che la scelta in concreto operata dal datore di lavoro non ha in realtà fatto applicazione di quei criteri. Di qui l'esigenza di adeguatezza ed idoneità della comunicazione con cui vengono indicati i predetti criteri di scelta. Certo non occorre che nella comunicazione vi sia anche la dettagliata comparazione della posizione di ciascun lavoratore licenziato con quella di tutti gli altri lavoratori che invece hanno conservato il posto di lavoro, nee tanto meno alcuna graduatoria. Occorre però la "puntuale indicazione" - come prescrive l'art. 4, comma 9 citato - dei criteri di scelta e delle modalità applicative, nel senso che il datore di lavoro non può limitarsi alla mera indicazione di formule generiche, ripetitive dei principi dettati in astratto dalla disciplina contrattuale e legislativa sia pure specificamente riferiti ai singoli lavoratori che hanno impugnato il licenziamento , ma deve nella comunicazione dallo stesso effettuata operare una valutazione comparativa delle posizioni dei dipendenti potenzialmente interessanti al provvedimento, quanto meno con riguardo alle situazioni raffrontabili per livello di specializzazione; e la valutazione dell'adeguatezza, sotto questo profilo, della comunicazione suddetta è demandata all'apprezzamento del giudice di merito.

E sul punto questa Corte ha rilevato che, a fronte della pretesa del lavoratore che assume in giudizio l'inosseranza, la mancata indicazione o la genericità dei criteri di scelta, l'osservanza, al pari dell'esistenza di tali criteri, "della cui prova è onerato il datore di lavoro, assume il valore di fatto impeditivo, che deve essere allegato nella comparsa di costituzione, con il relativo corredo istruttorio. Le contestazioni del lavoratore licenziato circa i propri titoli prioritari per la conservazione del rapporto assumono quindi il valore di fatti costitutivi di secondo grado, da dedurre nella prima difesa utile, in replica alle difese del datore di lavoro convenuto, e cioè normalmente in limine dell'udienza di discussione" (Cass. sez. lav., 15.2.2001 n. 2188).

In definitiva deve ritenersi che, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di allegazione dei criteri di scelta e la prova della loro piena applicazione individuale nei confronti dei lavoratori licenziati, con indicazione, in relazione a ciascuno di questi ultimi, dello stato familiare, della anzianità e delle mansioni (qualora siano stati utilizzati i criteri legali dei carichi familiari, della anzianità, e delle esigenze tecnico produttive), grava invece sul lavoratore l'onere di dimostrare la illegittimità della scelta, con indicazione dei lavoratori in relazione ai quali la scelta sarebbe stata falsamente o illegittimamente applicata (Cass. sez. lav., 26.9.2000 n. 12711). Con la conseguenza che alcun onere in tal senso è ravvisabile in capo al lavoratore ove il datore di lavoro abbia comunicato dei criteri assolutamente vaghi, che non consentono al lavoratore di contestare le scelte operate e segnatamente di comparare la propria posizione con quella degli altri lavoratori che hanno invece conservato il posto di lavoro.

Trattasi di un accertamento che spetta al giudice di merito e che non è sindacabile in sede di legittimità se sorretto, come verificatosi nel caso di specie, da motivazione esauriente ed immune da vizi logici (Cass. sez. lav., 24.3.2004 n. 5942; Cass. sez. lav., 10.7.2002 n. 10058).

Il ricorso sul punto non può pertanto trovare accoglimento.

E del pari infondato è il terzo motivo di gravame con il quale la società ricorrente lamenta erronea e falsa applicazione, ex art. 360 c.p.c., n. 3, della L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 5 e dell'art. 420 c.p.c.; nonché omessa, contraddittoria e insufficiente motivazione, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5, circa un punto decisivo della controversia consistente nella valutazione di irrilevanza del criterio di scelta attinente alle esigenze tecnico produttive ed organizzative e nella mancata ammissione del mezzo di prova, sul punto, richiesto da parte resistente.

In particolare rileva la ricorrente che la Corte territoriale, al pari del giudice di primo grado, aveva sostanzialmente disapplicato, o erroneamente valutato, i dettami normativi di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 5 sui criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità in una procedura di licenziamento collettivo. Ed invero la giurisprudenza sul punto aveva rilevato che i criteri di scelta posti dalla legge predetta dovevano essere osservati in concorso tra loro non potendo in alcun modo leggersi la normativa in esame nel senso che i soli criteri dell'anzianità e dei carichi di famiglia bastassero a determinare la correttezza dell'individuazione dei lavoratori da porre in mobilità; e ciò in considerazione anche del fatto che il criterio delle esigenze tecnico produttive era il criterio più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione del personale e rivestiva quindi una preponderanza decisiva rispetto agli altri due. Rileva pertanto la ricorrente che, proprio a mezzo della prova testimoniale non ammessa, la società avrebbe potuto dimostrare che la maggiore "versatilità" o "fungibilità" di alcuni lavoratori, in una valutazione comparativa per livelli di specializzazione, era in grado di garantire all'azienda una più ampia utilizzabilità con costi di personale minori, e con conseguente refluenza sullo stato di crisi aziendale.

Osserva in proposito il Collegio che se pur corretto si appalesa l'assunto di parte ricorrente secondo cui i criteri di scelta, ove non predeterminanti secondo uno specifico ordine stabilito da accordi collettivi, debbono essere osservati, a norma della L. n. 223 del 1991, artt. 5 e 24, in concorso fra loro, deve tuttavia rilevarsi che tale principio impone al datore di lavoro una valutazione globale dei medesimi.

E nel caso di specie la Corte territoriale ha rilevato che nell'ambito della disciplina prevista dalla legge non esistono deroghe all'obbligo di seguire i criteri dettati, "sicchè non può fondatamente affermarsi che la scelta di conservare i posti ai più giovani derivi dalla possibilità di impiegarli in mansioni diverse da quelle loro assegnate", donde "l'infondatezza della tesi sostenuta dalla società che, con il pretesto delle sue esigenze produttive, finisce con l'introdurre deroghe ai criteri normativi di scelta".

La motivazione si appalesa senz'altro corretta, ove si osservi che l'odierna ricorrente, nel rilevare che le esigenze produttive costituiscono il fattore che consente di adottare misure di riduzione del personale, è pervenuta ad una sostanziale svalutazione degli ulteriori criteri dell'anzianità di servizio e dei carichi di famiglia, sotto il profilo del valore preponderante che assumerebbe il primo criterio.

Tale assunto non può invero condividersi atteso che, per come detto, consentirebbe al datore di lavoro una pressochè assoluta discrezionalità nell'individuazione dei lavoratori da licenziare, essendo egli in buona sostanza sollevato da qualsiasi onere in ordine alla prova delle ragioni della sua scelta in concreto, ossia con riferimento a ciascun lavoratore.

Siffatta fondamentale carenza dell'assunto difensivo corrobora la determinazione dei giudici di merito di non procedere alla ammissione della prova dedotta dalla società, che non avrebbe invero condotto ad alcun esito in ordine alla problematica fondamentale concernente la suddetta individuazione dei lavoratori oggetto del provvedimento di licenziamento .

Neanche sotto tale profilo il ricorso può pertanto trovare accoglimento.

Il proposto gravame va di conseguenza rigettato.

Nessuna statuizione va adottata con riferimento alle spese del presente giudizio di legittimità non avendo gli intimati svolto alcuna attività difensiva

P.Q.M.

LA CORTE Rigetta il ricorso. Nulla per le spese.

Così deciso in Roma, il 25 novembre 2009.

Depositato in Cancelleria il 23 dicembre 2009