

LAVORO (RAPPORTO DI)

PREVIDENZA SOCIALE

Fatto	Diritto	P.Q.M.
--------------	----------------	---------------

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DI CERBO Vincenzo - Presidente -

Dott. VENUTI Pietro - rel. Consigliere -

Dott. MANNA Antonio - Consigliere -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -

Dott. LORITO Matilde - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 19427-2015 proposto da:

TESSIVAL SUD S.R.L. IN LIQUIDAZIONE, C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA FLAMINIA VECCHIA 657, presso lo studio dell'avvocato GIULIO PIGNATARO, rappresentata e difesa dagli avvocati GIOVANNA TUSSINO, SEVERINO NAPPI, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

N.P., (c.f. (OMISSIS)), + ALTRI OMESSI - controricorrenti -

avverso la sentenza n. 4808/2015 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 04/06/2015 r.g.n. 530/2015;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 06/07/2016 dal Consigliere Dott. PIETRO VENUTI;

udito l'Avvocato NAPPI SEVERINO;

udito l'Avvocato MOSCATO PASQUALE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. FINOCCHI GHERSI Renato, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

Con ricorso al Tribunale di Benevento *L. n. 92 del 2012*, ex art. 1, commi 48 e segg., N.P. e lavoratori indicati in epigrafe, dipendenti della s.r.l. Tessival Sud, impugnavano il licenziamento collettivo intimato loro in data 10 ottobre 2013, con decorrenza dal 31 dicembre 2013, lamentandone l'inefficacia e l'illegittimità e chiedendo la condanna della società al pagamento della indennità risarcitoria prevista dalla *L. n. 223 del 1991, art. 5, comma 3*, come modificato dalla *L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 46*.

Il giudice adito, a conclusione della fase sommaria, dichiarata l'inammissibilità del ricorso proposto da D.P., S.V. e C.P., accoglieva la domanda e tale decisione veniva confermata nella successiva fase di opposizione dal Tribunale, il quale condannava la società al pagamento, a favore dei lavoratori, di una indennità risarcitoria commisurata a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con gli accessori di legge.

La società proponeva reclamo, che veniva rigettato dalla Corte d'appello di Napoli con sentenza depositata il 4 giugno 2015.

In sintesi, la Corte anzidetta riteneva che il datore di lavoro avesse violato l'obbligo, avente carattere cogente, di comunicazione agli enti regionali per l'impiego e alle associazioni di categoria dell'elenco dei lavoratori licenziati con tutte le altre notizie relative all'attuazione della procedura di mobilità nel termine di sette giorni dalla comunicazione dell'atto di recesso, termine introdotto dalla *L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 44*, a modifica della *L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 9*, e che rispondeva all'esigenza di assicurare agli organi amministrativi e alle organizzazioni sindacali, nonchè per il tramite di queste ai lavoratori, la possibilità di verificare la correttezza delle operazioni poste in essere dalla società.

In particolare, la comunicazione agli uffici regionali era stata effettuata a distanza di oltre due mesi dall'intimato licenziamento, mentre le comunicazioni alle organizzazioni sindacali erano state inoltrate

successivamente e comunque dopo l'impugnativa stragiudiziale del licenziamento proposta dai lavoratori.

A nulla rilevava, ad avviso della Corte territoriale, che l'azienda avesse cessato l'attività, non venendo meno, anche in questa ipotesi, le regole dettate dalla *L. n. 223 del 1991, art. 4*, aventi la funzione di consentire il controllo sindacale sulla effettività della libera scelta effettuata dall'imprenditore e di verificare la correttezza delle operazioni.

Contro questa sentenza ricorre per cassazione la società sulla base di due motivi. Resistono con controricorso i lavoratori.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo la società, denunciando violazione e falsa applicazione della *L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 9*, e art. 5, comma 3, in relazione all'art. 24, comma 2, della stessa legge, deduce che, in presenza di un licenziamento collettivo per cessazione totale dell'attività produttiva ed azzeramento dell'intero organico, il mero superamento del termine di sette giorni per l'inoltro delle comunicazioni previsto dall'art. 4, comma 9, della legge anzidetta, non è idoneo ad inficiare la validità dei recessi intimati ai lavoratori.

Ed infatti le comunicazioni suddette hanno lo scopo di rendere visibile e quindi controllabile esclusivamente il motivo del recesso, ossia la veridicità della cessazione dell'attività, mentre quando tutti i lavoratori vengono licenziati e cessa l'attività circostanze queste mai messe in discussione dai lavoratori o dalle organizzazioni sindacali -, non ricorre la ratio di garanzia sottesa alla disciplina generale, volta a consentire al lavoratore di verificare perchè lui e non anche un altro lavoratore è rimasto destinatario del provvedimento espulsivo. Non vi è alcuna restrizione della platea dei lavoratori da licenziare, nè sussiste una esigenza di comparazione degli stessi. Peraltro tutti i lavoratori licenziati erano stati iscritti nelle liste di mobilità e avevano beneficiato dell'indennità di mobilità.

2. Con il secondo motivo la società, denunciando violazione e falsa applicazione della *L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 9*, anche in relazione all'art. 152 cod. proc. civ., rileva che il termine di sette giorni previsto per l'inoltro delle comunicazioni, in mancanza di una espressa disposizione di legge che lo qualifichi come perentorio, deve considerarsi ordinario; che nella specie il licenziamento è stato intimato in data 10 ottobre 2013, con decorrenza dal 31 dicembre 2013; che le comunicazioni agli uffici regionali sono state trasmesse il 7 gennaio 2014, mentre quelle alle organizzazioni sindacali sono state inviate il 4 marzo 2014; che il ritardo di tali ultime comunicazioni non ha impedito alle associazioni sindacali di categoria di esercitare il controllo sulle corrette modalità di esercizio del recesso.

3. Il ricorso, i cui motivi vanno trattati congiuntamente in ragione della loro connessione, non è fondato.

La *L. n. 223 del 1991, art. 24, comma 2* - norma questa rimasta immutata a seguito delle modifiche introdotte dalla *L. n. 92 del 2012* - prevede che le disposizioni richiamate nel primo comma, e cioè le norme di cui all'art. 4, commi da 2 a 15 e 15-bis, si applicano anche quando le imprese di cui al medesimo comma intendano cessare l'attività.

L'art. 4 dianzi indicato detta le disposizioni in tema di procedura per la dichiarazione di mobilità, stabilendo al comma 9 che, raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di cui al comma 2.

La parola "contestualmente" è stata sostituita dalla *L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 4*, con le parole "entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi", mentre l'art. 2, comma 72, della stessa legge ha modificato la *L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 1* - secondo cui "L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'art. 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non potere ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le "procedure di mobilità" ai sensi del presente articolo" -, sostituendo le parole "le procedure di mobilità" con le parole "la procedura di licenziamento collettivo".

Il comma 12 dello stesso art. 4 ha disposto poi che le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

Nella fattispecie in esame, la Corte di merito, nel dare atto che era pacifico tra le parti che alla comunicazione del recesso (datata 10 ottobre 2013) fece seguito la comunicazione all'Ufficio regionale per il lavoro e all'INPS in data 9 gennaio 2014 e che la comunicazione alle organizzazioni sindacali venne inoltrata con lettere del 4 marzo 2014 e, perciò, non contestualmente e neppure entro il termine di sette giorni previsto dalla *L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 9*, come sopra modificato, ha ritenuto, alla stregua dell'orientamento assolutamente prevalente della giurisprudenza di legittimità, che il termine anzidetto, in considerazione del carattere essenziale dello stesso, operi in modo cogente, rivelandosi incoerente con il complessivo disegno legislativo ed in contrasto con la

funzione di garanzia attribuita alle comunicazioni ogni altra diversa interpretazione, a nulla rilevando che il licenziamento collettivo di cui trattasi sia stato attuato sulla base di un criterio di scelta unico per il verificarsi della cessazione dell'attività aziendale.

Tale decisione va condivisa.

La scelta dell'imprenditore di cessare l'attività costituisce esercizio incensurabile della libertà di impresa garantita *dall'art. 41 Cost.*, con la conseguenza che la procedimentalizzazione dei licenziamenti collettivi che ne derivano, secondo le regole dettate per il collocamento dei lavoratori in mobilità dalla *L. n. 223 del 1991, art. 4*, applicabili alla fattispecie in esame per effetto dell'art. 24 della stessa legge, ed in particolare l'obbligo di comunicazione dei motivi della scelta, hanno la funzione di consentire il controllo sindacale sulla effettività della scelta medesima, allo scopo di evitare elusioni del dettato normativo concernente i diritti dei lavoratori alla prosecuzione del rapporto nel caso in cui la cessazione dell'attività dissimuli la cessione dell'azienda o la ripresa dell'attività stessa sotto diversa denominazione o in diverso luogo (cfr. Cass. n. 5516/03; Cass. n. 5700/04; Cass. 15643/05; Cass. 13297/07, la quale ultima ha precisato che l'estensione, ai sensi della *L. n. 223 del 1991, art. 24, comma 2*, della disciplina prevista in materia di mobilità ai licenziamenti collettivi conseguenti alla chiusura dell'insediamento produttivo deve essere intesa nei limiti della compatibilità di tale disciplina con i risultati in concreto perseguibili in relazione alla cessazione dell'attività aziendale, e cioè in modo da assicurare ai lavoratori la tutela previdenziale e sociale, in accordo con la ratio della estensione dei detti meccanismi della *L. n. 223 del 1991* ai casi di cessazione di attività).

In precedenza, la Corte Costituzionale (sent. n. 6 del 4999) aveva sottolineato che "anche la cessazione dell'attività si vuole inserita in quella complessa concertazione attraverso cui la normativa sulla mobilità tende a ridurre le conseguenze della crisi o della ristrutturazione dell'impresa sull'occupazione" e ciò in quanto la "messa in mobilità viene a coniugarsi con gli ulteriori meccanismi predisposti per la ricollocazione dei lavoratori", di talchè "essa assurge ad espressione di un principio generale, che non può non valere anche quando ci si trovi in presenza della mera soppressione dell'impresa", perfino quando tale soppressione sia "operata al di fuori d'ogni procedura". Ed ha aggiunto che l'assimilazione logica della cessazione di attività alle ipotesi di licenziamento collettivo per "riduzione o trasformazione di attività o di lavoro", era coerente con quanto emergeva dai lavori preparatori: infatti il testo approvato originariamente dal Senato conteneva l'espressa previsione della inapplicabilità della normativa in esame all'ipotesi di "cessazione dell'attività di impresa per provvedimento dell'autorità giudiziaria"; ma questa limitazione venne poi soppressa nel testo approvato dalla Camera dei Deputati.

Alla stregua di tali condivise opzioni ermeneutiche, che trovano riscontro nel dato testuale insuperabile costituito dalla *L. n. 223 del 1991, art. 24, comma 2*, che estende alle imprese che intendono cessare l'attività le

disposizioni relative alle comunicazioni in tema di procedura di mobilità, deve considerarsi irrilevante, ai fini di cui trattasi, la cessazione dell'attività dell'azienda.

Quanto alla censura relativa al ritardo con cui sono state effettuate le comunicazioni, deve anche qui richiamarsi l'orientamento ormai consolidato di questa Corte, secondo cui, in tema di licenziamenti collettivi, il requisito della contestualità della comunicazione del recesso al lavoratore e alle organizzazioni sindacali e ai competenti uffici del lavoro, richiesto a pena d'inefficacia del licenziamento medesimo, non può che essere valutato, in una procedura temporalmente cadenzata in modo rigido ed analitico, e con termini molto ristretti, nel senso di una necessaria ed ineliminabile contemporaneità delle due comunicazioni la cui mancanza può non determinarne l'inefficacia, solo se sostenuta da giustificati motivi di natura oggettiva, da comprovare dal datore di lavoro (Cass. n. 1722/09; Cass. 16776/09; Cass. n. 7490/11).

Ed ancora, in tema di licenziamento collettivo (secondo la disciplina antecedente alle modifiche introdotte con la *L. 28 giugno 2012, n. 92*), la contestualità fra comunicazione del recesso al lavoratore e comunicazione alle organizzazioni sindacali e ai competenti uffici del lavoro dell'elenco dei dipendenti licenziati e dei criteri di scelta, richiesta, a pena di inefficacia del licenziamento, dalla *L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 4, comma 9*, si giustifica al fine di consentire alle organizzazioni sindacali (e, tramite queste, anche ai singoli lavoratori) il controllo sulla correttezza nell'applicazione dei menzionati criteri da parte del datore di lavoro, anche al fine di sollecitare, prima dell'impugnazione del recesso in sede giudiziaria, la revoca del licenziamento eseguito in loro violazione. Ne consegue che la funzione di tale ultima comunicazione implica che non possa accedersi ad una nozione "elastica" di contestualità, riferita anche alla data in cui il licenziamento abbia effetto, dovendosi ritenere irragionevole che, per non incorrere in una decadenza dal termine di cui alla *L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 6*, il lavoratore debba impugnare il licenziamento senza la previa conoscenza dei criteri di scelta (Cass. n. 8680/15; Cass. 22024/15).

Alla stregua di tutto quanto precede risulta corretta l'interpretazione della Corte di merito, che ha dato rilevanza, ai fini della violazione della disposizione in esame, al mancato rispetto del termine di sette giorni di cui alla intervenuta modifica legislativa sopra citata.

Il ricorso deve pertanto essere rigettato.

4. Le spese seguono la soccombenza e vanno liquidate come in dispositivo a favore del difensore dei lavoratori, quale distrattario.

La ricorrente è tenuta al pagamento dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso (*D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13*).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida in Euro 100,00 per esborsi ed Euro 9.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge, con distrazione a favore dell'Avv. Pasquale Moscato.

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

Così deciso in Roma, il 6 luglio 2016.

Depositato in Cancelleria il 22 novembre 2016
