

CASSAZIONE, Sez. lav., 17 ottobre 2002, n. 14736 - SENESE Pres. - D'AGOSTINO Est. - FEDELI P.M. (concl. diff.) - Russo (avv. Papa) c. EuroconsERVE s.p.a. in liquidazione e Concordato prev. EuroconsERVE s.p.a. (avv. Rizzo e Piacci).  
*Cassa, con rinvio, T. Avellino 21 ottobre 1999.*

**Licenziamento collettivo - Procedura ex art. 4, l. n. 223/1991 - Applicabilità anche al caso di intervento straordinario della C.i.g. e impossibilità di ripresa del lavoro.**

**Licenziamento collettivo - Nozione - Numero dei rapporti di lavoro cessati per riduzione del personale - Dimissioni incentivate e risoluzioni consensuali - Equiparabilità ai licenziamenti ai fini del superamento della soglia - Esclusione.**

*La procedura di mobilità regolata dagli artt. 4 e 5 della l. n. 223/1991 si applica anche nell'ipotesi in cui l'impresa ammessa all'intervento straordinario della Cassa integrazione guadagni non possa utilmente ricollocare in tutto o in parte i lavoratori sospesi al termine del trattamento, indipendentemente dal numero dei licenziamenti che per tale motivo vengano posti in essere, configurandosi in tal caso una fattispecie di licenziamento collettivo diversa da quella definita dall'art. 24 della stessa legge. (1)*

*Le dimissioni di alcuni lavoratori, ancorché agevolate da provvidenze e incentivi, non possono essere equiparate al licenziamento ai fini del computo dei recessi necessari per il configurarsi del licenziamento collettivo di cui all'art. 24 della l. n. 223/1991. (2)*

*Omissis.* — SVOLGIMENTO DEL PROCESSO. — Con ricorso depositato l'8 novembre 1993 Domenico Russo conveniva in giudizio avanti al Pretore di Avellino la EuroconsERVE s.p.a., presso la quale aveva lavorato dal 1972 con qualifica di impiegato e mansioni di addetto alla gestione dello spaccio e della mensa aziendale, chiedendo che venisse dichiarato illegittimo il licenziamento per giustificato

**(1-2) Due questioni in materia di estensione del campo di applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi**

1. Nella fase finale del travagliatissimo iter parlamentare, durato per ben dodici anni, dal quale è nata la l. n. 223/1991, è stato inserito nel testo legislativo l'art. 24, contenente la definizione del licenziamento collettivo assoggettato alla « procedura di mobilità » disciplinata dall'art. 4. Ma nel far questo il legislatore non ha soppresso il primo comma dello stesso articolo 4 (ereditato dalle infinite stesure del testo legislativo susseguites nel decennio precedente), che prevede l'applicazione della stessa procedura per qualsiasi licenziamento di lavoratori che siano stati sospesi dal lavoro con intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria, indipendentemente dal requisito quantitativo posto dall'art. 24. Dalla lettura del testo legislativo pare dunque doversi trarre che la « procedura di

motivo oggettivo intimatogli con atto del 15 ottobre 1993, pochi giorni prima del 19 ottobre 1993, data di scadenza della C.i.g., con reintegrazione nel posto di lavoro e condanna della società al risarcimento del danno. A sostegno del ricorso il Russo deduceva che la società aveva violato gli impegni assunti con le organizzazioni sindacali per la conservazione dei livelli occupazionali, non aveva osservato le norme previste dalla l. n. 223/1991 sui licenziamenti collettivi ed aveva violato i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

mobilità» di cui all'art. 4 debba applicarsi in due casi, concettualmente distinti, ancorché tra loro in larga misura coincidenti:

— quello del licenziamento, motivato da esigenze di riduzione del personale, di lavoratori precedentemente collocati in C.i.g., quale che ne sia il numero;

— quello del licenziamento collettivo (definito dai requisiti quantitativi fissati dall'art. 24), anche quando non ci sia stato precedente intervento della C.i.g., vuoi perché l'impresa non rientra nel campo in cui la C.i.g. può intervenire, vuoi perché l'impresa, pur rientrando in quel campo, ha ritenuto di non doversene avvalere e di dover invece procedere direttamente alla riduzione del personale.

In questo senso è orientata la dottrina largamente prevalente: v. tra gli altri G. PERA, *Le novità nella disciplina dei licenziamenti*, Padova, 1993, 37-38; A.L. MORA, ne *La disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi*, a cura di L. GALANTINO, Torino, 1993, 195-197; U. CARABELLI, *I licenziamenti per riduzione del personale*, *DLRI*, 1994, 213; D. GOTTARDI, *Legge e sindacato nelle crisi occupazionali*, Padova, 1995, 98-108; A. TOPO, *I poteri dell'imprenditore nelle riduzioni di personale*, Padova, 1996, 53-57; S. MAGRINI, *Il licenziamento collettivo nella giurisprudenza sulla l. 223/1991*, *LI*, 1997, n. 2, 6-7; M. TATARELLI, *Il licenziamento individuale e collettivo*, 2° ed., Padova, 2000, 396-398. In senso contrario — per cui il licenziamento dei lavoratori precedentemente collocati in C.i.g. sarebbe soggetto alla procedura di mobilità soltanto in quanto esso risponda ai requisiti di cui all'art. 24 — v. invece la voce quasi del tutto isolata di R. DEL PUNTA, *Sulla fattispecie di licenziamento collettivo*, ne *Il fattore occupazionale nelle crisi di impresa*, a cura di M. CINELLI, 129; ID., *I licenziamenti collettivi*, in M. PAPALEONI, R. DEL PUNTA, M. MARIANI, *La nuova Cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, 1993, 241.

In giurisprudenza, sulla specialità della fattispecie *ex art. 4*, primo comma, rispetto a quella di cui all'art. 24, v. Cass. 11 novembre 1998, n. 11387, *q. Riv.*, 1999, II, 665, con nota di M. PALLA, *Impossibilità di garantire il reimpiego ai lavoratori in C.i.g. e scelta dei dipendenti da porre in mobilità*.

2. Quanto alla seconda massima della sentenza in epigrafe, dottrina e giurisprudenza prevalenti sono orientate nel senso per cui anche un solo licenziamento per motivi oggettivi dovrebbe qualificarsi come licenziamento collettivo, qualora il datore di lavoro abbia avviato la procedura manifestando l'« intendimento » di ottenere la cessazione di almeno cinque rapporti con altrettanti propri dipendenti o comunque abbia ottenuto la cessazione di altrettanti rapporti (così, tra gli altri, S. MAGRINI, *Il licenziamento collettivo nella giurisprudenza sulla l. 223/1991*, cit. nella nota prec., 7-8; O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Milano, 2002, 649. Nello stesso senso, in giurisprudenza, P. Milano 28 giugno 1994, *D&L*, 1995, 320; P. Verona 26 gennaio 1995, *D&L*, 1995, 879; P. Milano 16 gennaio 1996, *q. Riv.*, 1997, II, 197, con nota adesiva di G. CONTE, *Sulla rilevanza dell'intenzione iniziale del datore di lavoro ai fini dell'identificazione del licenziamento collettivo* (ivi ulteriori riferimenti giurisprudenziali conformi); T. Trani 15 febbraio 2002, *LG*, 2002, 448,

La Euroconserve si costituiva ed eccepiva la inapplicabilità della normativa sui licenziamenti collettivi, poiché nella specie era stato attuato un licenziamento individuale plurimo giustificato dalla riorganizzazione aziendale.

Il Pretore, con sentenza n. 2184/1998, dichiarava illegittimo il licenziamento perché la società avrebbe dovuto osservare le procedure previste dalla l. n. 223/1991, in quanto l'art. 4 impone tale osservanza quando il licenziamento, anche di un solo dipendente, segue immediatamente la C.i.g.s.

---

con nota di D. CARPAGNANO, *Sull'impossibilità di modificare la natura del licenziamento da collettivo a individuale*.

Questa opzione interpretativa porta però a una conseguenza che non sembra conforme all'intendimento del legislatore: ne deriva infatti che all'imprenditore basterebbe avviare la procedura per la riduzione del personale, dichiarando l'intenzione di licenziare più di quattro lavoratori, limitandosi poi a licenziarne soltanto uno o due, per sottrarre questi licenziamenti all'applicazione della l. n. 604/1966. In proposito è sicuro — anche per il chiarimento opportunamente fornito in proposito dal legislatore nel quinto comma dell'art. 24 — che la disciplina dettata per i licenziamenti individuali non si cumula con quella dettata dalla l. n. 223/1991 per i licenziamenti collettivi, essendo i rispettivi campi di applicazione perfettamente complementari: se si applica la prima non si applica la seconda; e viceversa.

A me sembra dunque preferibile la tesi secondo cui, quando i licenziamenti determinati da motivi non inerenti alla persona del lavoratore non superino il numero di quattro, essi sono soggetti alla regola del giustificato motivo e al conseguente sindacato giudiziale di merito, secondo la disciplina applicabile al licenziamento individuale. In questo senso v. R. DEL PUNTA, *I licenziamenti per riduzione del personale: un primo bilancio giurisprudenziale*, LD, 1994, 131-132; P. CHIECO, *I licenziamenti*. III) *Licenziamenti collettivi*, EGT, 1999: «l'elemento intenzionale ... ha, nell'economia complessiva della disciplina, una finalizzazione essenzialmente procedurale che non esclude affatto la ricostruzione (*ex post*) della fattispecie mediante sommatoria di almeno cinque licenziamenti effettuati dall'impresa in un arco temporale... non superiore a centoventi giorni» (p. 7 dell'estratto).

È ben vero che, a norma della direttiva comunitaria 24 giugno 1992, n. 56, nell'applicazione del criterio quantitativo per l'individuazione del licenziamento collettivo deve intendersi equiparata al recesso unilaterale del datore di lavoro qualsiasi altra cessazione di rapporto di lavoro dal datore stesso sollecitata o incentivata, anche se attuata in forma di risoluzione consensuale o recesso del lavoratore, ivi compresa la cessazione del rapporto per prepensionamento (la normativa comunitaria su questa materia è ora riordinata nel testo unico emanato con la direttiva 20 luglio 1998, n. 59, che costituisce oggi l'unico riferimento normativo comunitario in tema di licenziamenti collettivi: v. in proposito B. GRANATA, *Le direttive comunitarie in materia di licenziamenti collettivi e l'ordinamento italiano*, ne *I licenziamenti collettivi*, QDLRI, 1997, n. 19, 159-178; inoltre ultimamente, con particolare attenzione all'attività interpretativa della Corte di giustizia e alla sua influenza sulla giurisprudenza italiana, R. FOGLIA, *L'attuazione giurisprudenziale del diritto comunitario del lavoro*, Padova, 2002, 178-198). Ma la stessa direttiva precisa altresì che gli Stati membri non sono tenuti a imporre la procedura preventiva in nessun caso in cui i licenziamenti — intesi in senso proprio — siano complessivamente in numero inferiore a cinque.

L'imprenditore prudente non farà, però, affidamento su quest'ultima opinione: non potendosi escludere che anche un solo giudice, investito della questione in

Entrambe le parti proponevano appello. Nel giudizio interveniva volontariamente il Concordato preventivo della Euroconserve s.p.a., aderendo alle conclusioni della società appellante principale.

Il Tribunale di Avellino, con sentenza depositata il 21 ottobre 1999, in totale riforma della sentenza di primo grado, respingeva tutte le domande proposte dal Russo. — *Omissis*.

MOTIVI DELLA DECISIONE. — *Omissis*. — Sotto un terzo profilo si censura la sentenza impugnata nella parte in cui esclude la violazione dell'art. 24, l. n. 223/1991 sui licenziamenti collettivi per non essere conteggiabili tra i licenziamenti le cessazioni di rapporti di lavoro dovute a dimissioni incentivate. Al riguardo si osserva che nella specie dette dimissioni erano state agevolate proprio al fine di contenere i licenziamenti individuali nei limiti consentiti dalla legge, sicché l'operazione complessiva dei licenziamenti e delle dimissioni era viziata da causa illecita, in quanto diretta ad eludere l'applicazione della procedura sui licenziamenti collettivi. — *Omissis*.

Il Pretore aveva ritenuto illegittimo il licenziamento per il mancato rispetto delle procedure previste dagli artt. 4 e 5 della l. n. 223/1991 sull'assunto che l'impresa ammessa al trattamento di C.i.g.s., ove non possa garantire al termine di essa il reimpiego di tutti i lavoratori cassintegrati o anche di uno solo di essi, è tenuta ad avviare la procedura di messa in mobilità e non può procedere a licenziamenti individuali.

Il Tribunale, accogliendo sul punto l'appello della società, ha ritenuto che nel ricorso introduttivo il Russo non abbia mai prospettato l'illegittimità del licenziamento per la violazione delle norme sulla procedura di mobilità, di cui agli artt. 4 e 5 della l. n. 223/1991, ma che abbia dedotto soltanto la violazione delle norme sui licenziamenti collettivi, di cui all'art. 24 della stessa legge e in via subordinata l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo. — *Omissis*.

Orbene, non vi è dubbio che la procedura di mobilità, regolata dagli artt. 4 e 5 della legge per l'ipotesi in cui l'impresa ammessa alla C.i.g. non possa utilmente ricollocare in tutto o in parte i cassintegrati al termine del trattamento, è istituto diverso dal c.d. licenziamento collettivo, previsto e disciplinato dal successivo art. 24 per il caso in cui l'impresa, non ammessa o non avente diritto alla C.i.g., proceda al licenziamento di almeno cinque dipendenti nell'arco di 120 giorni, ancorché le procedure di consultazione sindacali siano coincidenti. Conseguentemente diversa è la *causa petendi* della domanda giudiziale fondata sull'una o sull'altra normativa, come esattamente ritenuto dal Tribunale.

---

uno dei molti gradi del possibile giudizio, sia di diverso avviso, egli curerà di evitare che nell'arco di centoventi giorni i licenziamenti per motivo oggettivo e le risoluzioni consensuali o dimissioni incentivate superino il numero di quattro, senza che la procedura preventiva sia stata esperita.

PIETRO ICHINO

Infondato è anche il terzo profilo di doglianza contenuto nel secondo motivo, con il quale si è dedotta l'invalidità del licenziamento individuale per inosservanza delle procedure previste dall'art. 24 cit.

Al riguardo il Tribunale ha correttamente rilevato che le dimissioni di alcuni lavoratori, ancorché agevolate da provvidenze ed incentivi, non possono essere equiparate al licenziamento ai fini del computo dei recessi necessari per l'attivazione della procedura sui licenziamenti collettivi; in primo luogo per la sostanziale diversità dei due atti, il primo rimesso alla volontà del lavoratore, il secondo a quella del datore di lavoro; in secondo luogo perché la normativa speciale sui licenziamenti collettivi non consente interpretazioni estensive, e ancor meno analogiche, tali da poter ricomprendere nella figura del « licenziamento » anche negozi completamente diversi, come le dimissioni del lavoratore, assolutamente non riconducibili agli atti di recesso di provenienza datoriale.

Quanto poi alla asserita nullità dei licenziamenti e delle dimissioni per illiceità della causa, in quanto negozi collegati diretti ad eludere l'applicazione delle norme imperative sui licenziamenti collettivi, il Tribunale ha fondatamente rilevato che nella specie è mancata ogni prova del necessario accordo simulatorio tra le parti interessate alla frode e che la non contestata volontà della società di procedere ad una riduzione del personale agevolando le dimissioni volontarie dei lavoratori non presenta alcun profilo di illegittimità.

Queste argomentazioni del Tribunale, alle quali in ricorso il lavoratore non oppone alcuna seria considerazione sul piano giuridico, sono pienamente condivisibili, con la conseguenza che le doglianze del ricorrente devono essere completamente disattese.

Appare invece fondata la doglianza con la quale il ricorrente lamenta la mancata considerazione, da parte del Tribunale, della violazione da parte dell'azienda degli impegni assunti con le organizzazioni sindacali di non procedere a licenziamenti al termine della C.i.g.s.

Il giudice del gravame, infatti, dopo aver dato atto che il 4 ed il 30 settembre 1992 (in vista della ristrutturazione aziendale e della C.i.g.s., prevista dal 18 ottobre 1992 al 19 ottobre 1993) tra la Euroconservas e le OO.SS. erano stati siglati tre accordi con i quali l'azienda si impegnavano a « mantenere l'attuale organizzazione del lavoro alla fine della ristrutturazione, comprendendo tutte le unità in forza », ha ritenuto che tale impegno si riferisse « alla conservazione dei livelli occupazionali risultanti all'esito degli interventi di risistemazione e ristrutturazione aziendale, nell'ambito dei quali si è inserita la soppressione del servizio mensa, la riduzione di quello dello spaccio e l'accorpamento della gestione di quest'ultimo a quella del magazzino, con soppressione di un posto di lavoro ».

Orbene, a fronte del chiaro senso letterale dell'accordo, di mantenere « l'attuale » organizzazione del lavoro (cioè quella esistente al 30 settembre 1992) « comprendendo tutte le unità in forza » (a quella data), l'interpretazione datane dal Tribunale, secondo cui l'impegno si riferiva al mantenimento del livello occupazionale residuo dopo la ristrutturazione, è assolutamente apodittica ed immo-

tivata, non avendo quel giudice spiegato su quali basi testuali, logiche e razionali poteva giustificarsi una siffatta interpretazione.

Sul punto si impone pertanto un riesame da parte di altro giudice di merito; questi, qualora dovesse addivenire ad una interpretazione diversa da quella accolta dal Tribunale di Avellino, dovrà porsi il problema, non affrontato da quel giudice, della natura e del valore dei predetti accordi e della incidenza dell'inadempimento degli accordi medesimi da parte dell'azienda sulla validità o sull'efficacia dell'impugnato licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.

L'accoglimento della doglianza in esame, implicando la possibilità di un annullamento del licenziamento per violazione degli accordi sindacali, comporta l'assorbimento dei restanti motivi di ricorso. — *Omissis*.