

Cassazione, Sezione lavoro, Sentenza 27 settembre 2018, n. 23347.

SVOLGIMENTO PROCESSO.

1.1. Con sentenza n. 2753/2016 la Corte di appello di Milano respingeva il reclamo proposto dalla N. S.p.A. avverso la decisione del locale Tribunale che aveva rigettato l'opposizione L. n. 92 del 2012, ex art. 1, comma 51 e ss., proposta dalla medesima società nei confronti di B.A., ingegnere addetto alla ricerca e sviluppo, avverso l'ordinanza ex art. 1, comma 48 che, accogliendo la domanda della B., aveva ritenuto illegittimo il licenziamento intimatole in data 3/10/2014, nell'ambito della procedura ex L. n. 223 del 1991, per l'integrata violazione dei criteri di scelta di cui a tale L. n. 223 del 1991, art. 5 ed accordato la tutela reintegratoria di cui all'art. 18, comma 4 St. lav..

1.2. Riteneva la Corte Territoriale che la società, dopo aver identificato le esigenze produttive e organizzative dell'intero complesso aziendale in vista delle determinazioni relative alla successiva fase di selezione del personale e dopo aver indicato che i lavoratori da licenziare sarebbero stati individuati considerando i profili professionali identificati da quello che nel linguaggio aziendale è definito job text (e cioè profilo o categoria professionale) nell'ambito delle Unità Business (BU), tenendo conto che la presenza di più profili in esubero avrebbe dovuto essere convogliata in graduatorie tali da trascendere l'ambito delle singole Unità Business, non aveva poi proceduto ad un raffronto coerente delle posizioni riconducibili ai job text corrispondenti ai suddetti profili e così escluso dalla scelta, in danno della B. (che non era stata inserita in alcuna graduatoria nè posta in comparazione con altri dipendenti, in quanto inserita in un reparto asseritamente soppresso), altra dipendente (V.) che all'inizio della procedura aveva lo stesso job text della ricorrente (R&D Engineer) ed era anche inserita nella sua stessa Unità Business (BU), ancorchè successivamente collocata nel diverso profilo di Customer Service Engineer (CSE).

2. Per la Cassazione della sentenza ricorre la N. S.p.A. con due motivi.

3. B.A. resiste con controricorso.

4. Entrambe le parti hanno depositato memorie.

5. La società ricorrente ha prodotto copia delle sentenze del Tribunale di Milano n. 1298/2017 e della Corte d'appello di Milano n. 2186/2017 relative al successivo licenziamento (individuale) della B., intimatole dalla società in data 10/12/2015, licenziamento ritenuto legittimo dai giudici milanesi.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia la falsa applicazione della L. n. 223 del 1991, art. 5 in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3. Lamenta che la Corte territoriale abbia errato nell'interpretazione della comunicazione di chiusura della procedura, essendo stati travisati modalità di selezione ed ambiti di confronto adottati dalla società, errato nel non considerare che in caso di chiusura di uno specifico settore aziendale la platea dei lavoratori da licenziare ben possa coincidere con i lavoratori addetti al settore chiuso, laddove non vi siano all'esterno lavoratori fungibili, ed altresì errato nel considerare fungibili l'attività assegnata a lavoratori di profilo R&D Engineer, rispetto a quelle dei Customer Service Engineer, ciò senza ammettere la prova testimoniale richiesta dalla società che avrebbe dimostrato il contrario. Sostiene che, in sede di comunicazione, non era mai stato ipotizzato un confronto tra tutti i job text e che tale confronto era stato correttamente effettuato con riguardo al livello di funzioni e di Unità Business (BU). Rileva che la B. aveva sempre e solo svolto funzioni di R&D Engineer presso il Centro di ricerca e sviluppo, interamente soppresso e che non vi erano in azienda posizioni analoghe a quelle ricoperte dalla predetta, tale non potendo considerarsi quella della

V. che era passata a ricoprire il diverso ruolo di Customer Service Engineer per aver operato quale R&D Engineer in un contesto del tutto peculiare e diverso da quello della B..

1.2. Il motivo è infondato.

Va innanzitutto precisato che non sono censurati specificamente i criteri di interpretazione della comunicazione indicante i criteri di scelta dei lavoratori.

La Corte territoriale ha ritenuto paragonabili i profili di R&D Engineer e di Customer Service Engineer partendo da una circostanza di fatto e cioè che la V., la quale rivestiva come la B. il profilo di R&D Engineer, fosse transitata rapidamente (dopo l'inizio della procedura di mobilità) e senza alcuna difficoltosa integrazione professionale nel profilo di Customer Service Engineer, essendosi con ciò resa palese una certa corrispondenza tra la posizione lasciata e quella acquisita.

Tale ragionamento è rispettoso dei principi affermati da questa Corte secondo cui in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale. Tuttavia il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto o settore se essi siano idonei - per il pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda (ovvero per una specifica professionalità) - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti, con la conseguenza che non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perchè impiegati nel reparto operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equi v. a quella di addetti ad altre realtà organizzative - v. Cass. 14 marzo 2018, n. 6147; Cass. 1 agosto 2017, n. 19105; Cass. 12 gennaio 2015, n. 203; Cass. 3 maggio 2011, n. 9711; Cass. 2 dicembre 2009, n. 25353).

In conseguenza non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perchè impiegati nel reparto lavorativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative.

Il concetto di professionalità equivalente (valorizzato dalla Corte territoriale sulla base di una incensurabile interpretazione della comunicazione ex art. 4, comma 9) è evidentemente diverso da quello di mansioni identiche e la Corte territoriale ha ben illustrato la differenza soffermandosi sul complesso di attitudini, prerogative e potenzialità in grado di differenziare ovvero di omologare qualitativamente le professionalità rispetto alle mere differenze delle mansioni in concreto svolte. E così ha concluso che, se una figura professionale di R&D Engineer (la V.) era rapidamente divenuta Customer Service Engineer, ciò fosse significativo del fatto che un lavoratore con esperienza acquisita nel settore dello sviluppo tecnologico dei prodotti e dei servizi potesse avere una professionalità tale da consentirgli di transitare presso un ambito operativo di sostegno tecnologico delle esigenze della clientela, in quanto in grado di comprendere meglio di altri il funzionamento del bene economico prima sviluppato e poi assegnato al cliente. Il che valeva a significare che non sussistesse tra i profili professionali di R&D Engineer e di Customer Service Engineer una infungibilità idonea a legittimare il licenziamento di tutti gli R&D Engineer per il solo fatto di essere inseriti in un reparto destinato ad essere soppresso, così da escludere la necessità di una loro comparazione (e, nella specie, di una comparazione della B.) con gli altri dipendenti in particolare con quelli aventi il job text di Customer Service Engineer.

La ricorrente, invero, propone un concetto di fungibilità ancorato alle mansioni in concreto svolte ma diverso da quello che la stessa società ha fatto proprio nella procedura di licenziamento collettivo.

2.1. Con il secondo motivo la ricorrente denuncia la nullità del procedimento conseguente all'immotivato diniego di svolgere istruttoria; omessa pronuncia su richieste istruttorie rilevanti ex art. 112 c.p.c..

2.2. Il motivo è infondato.

Il vizio di omessa pronuncia che determina la nullità della sentenza per violazione dell'art. 112 cod. proc. civ., rilevante ai fini di cui all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 4, si configura esclusivamente con riferimento a domande attinenti al merito e non anche in relazione ad istanze istruttorie per le quali

l'omissione è denunciabile soltanto sotto il profilo del vizio di motivazione (v. Cass. 5 luglio 2016, n. 13716; Cass. 20 ottobre 2017, n. 24830).

Quanto al richiamo all'art. 360 c.p.c., n. 5, va osservato che l'istante non articola la censura confrontandosi con la previsione della tipologia di vizio contemplata dalla norma nel nuovo testo *ratione temporis* applicabile. Infatti, quando denunci l'omesso esame di un fatto decisivo, il ricorrente deve, nel rigoroso rispetto delle previsioni dell'art. 366 c.p.c., comma 1, n. 6 e art. 369 c.p.c., comma 2, n. 4, indicare il "fatto storico", il cui esame sia stato omesso, il "dato", testuale o extratestuale, da cui esso risulti esistente, il "come" e il "quando" tale fatto sia stato oggetto di discussione processuale tra le parti e la sua "decisività", fermo restando che l'omesso esame di elementi istruttori non integra, di per sè, il vizio di omesso esame di un fatto decisivo qualora il fatto storico, rilevante in causa, sia stato comunque preso in considerazione dal giudice, ancorchè la sentenza non abbia dato conto di tutte le risultanze probatorie (Cass. Sez. U. 7 aprile 2014, n. 8053; Cass. Sez. U. 7 aprile 2014, n. 8054).

Peraltro nella specie la Corte territoriale ha evidenziato che nelle richieste istruttorie (implicitamente ritenute irrilevanti) non fosse stato centrato il problema della fungibilità dei job text valorizzandosi solo le mansioni decadute al cospetto di quelle ancora in vigore, cosa che però non ha niente a che vedere con i vari, necessitati, raffronti contenutistici tra i job text. Il che, in ogni caso, esclude l'omesso esame.

3. Il ricorso va, quindi, rigettato (irrilevante essendo la produzione documentale della società relativa al successivo licenziamento - individuale - della B., intervenuto in data 10/12/2015).

4. La regolamentazione delle spese segue la soccombenza.

5. Va dato atto dell'applicabilità del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, nel testo introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese del presente giudizio di legittimità che liquida in Euro 200,00 per esborsi ed Euro 4.500,00 per compensi professionali, oltre accessori come per legge e rimborso forfetario in misura del 15%.

Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, 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 del cit. art. 13, comma 1 bis.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio, il 10 maggio 2018.

Depositato in Cancelleria il 27 settembre 2018