

Civile Sent. Sez. L Num. 701 Anno 2021

Presidente: RAIMONDI GUIDO

Relatore: BLASUTTO DANIELA

Data pubblicazione: 18/01/2021

SENTENZA

sul ricorso 32410-2018 proposto da:

SECH GIANCARLO, domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR,
presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI
CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall avvocato
FRANCESCO PALADIN;

- ricorrente -

contro

2020

1927

STEFANEL S.P.A., in persona del legale rappresentante
pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, CORSO
VITTORIO EMANUELE II 326, presso lo studio
dell'avvocato CLAUDIO SCOGNAMIGLIO, che la

rappresenta e difende unitamente all'avvocato ROMEO
BIANCHIN;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 183/2018 della CORTE D'APPELLO
di VENEZIA, depositata il 25/06/2018 R.G.N.
1073/2016;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 06/10/2020 dal Consigliere Dott. DANIELA
BLASUTTO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. ALBERTO CELESTE, che ha concluso per
l'inammissibilità o in subordine rigetto;

udito l'Avvocato MASSIMO PANZARANI per delega verbale
Avvocato FRANCESCO PALADIN;

udito l'Avvocato CLAUDIO SCOGNAMIGLIO.



FATTI DI CAUSA

1. La Corte di appello di Venezia, con sentenza n. 183/2018, confermava il rigetto della domanda proposta da Giancarlo Sech nei confronti di Stefanel s.p.a., avente ad oggetto l'impugnazione del licenziamento intimato in data 8 novembre 2011 all'esito di una procedura di mobilità, ai sensi della legge n. 223/91.
2. Il Sech, dipendente della società con inquadramento nella categoria di impiegato, collocato in CIGS dal 15.6.2009 quale addetto all'Area Property per soppressione della funzione di caricamento ordini dei fornitori di manutenzione, aveva dedotto in giudizio che sin dal 4.3.2010 aveva manifestato la propria disponibilità a svolgere mansioni di livello inferiore, anche con diminuzione della retribuzione percepita; che la datrice di lavoro aveva respinto l'istanza per asserita indisponibilità all'utilizzo, anche con diverso inquadramento; che in data 25.11.2010 era stata avviata la procedura di mobilità per 15 dipendenti, di cui 6 operai e 9 impiegati; che con accordo sindacale del 10.1.2011 era stata concordata la mobilità secondo i criteri ivi definiti; che era stato licenziato con efficacia differita al termine del periodo di cassa integrazione.
3. La Corte di appello di Venezia, esaminando i dodici motivi di reclamo, argomentava in sintesi come segue.
 - a) Quanto al primo motivo, con cui l'appellante aveva contestato la decisione di primo grado secondo cui era irrilevante la disponibilità manifestata dal lavoratore ad avvalersi dell'art. 15 dell'Accordo sindacale del 5 giugno 2009, poiché dalla clausola non era evincibile alcun obbligo per il datore di lavoro di accogliere l'istanza, ma solo la possibilità di giungere ad un accordo, la censura è infondata, poiché, alla luce dell'interpretazione letterale dell'accordo, la previsione della facoltà dei lavoratori in esubero di chiedere di essere adibiti a mansioni inferiori richiede la novazione del rapporto mediante la stipulazione di un verbale ex art. 411 cod. proc. civ. a definizione e transazione generale di ogni pretesa del lavoratore ex art. 2113 cod. civ.. L'uso del termine "possibilità" per il lavoratore non implica che la società fosse nella posizione di subire l'esercizio di un diritto potestativo, trovandosi invece nella condizione di accettare o meno la

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

novazione del rapporto. Nella specie, la società aveva comunicato l'impossibilità di collocare diversamente il lavoratore in azienda a causa dei dati economici negativi e del peggioramento dei risultati con conseguente necessità di operare una politica di riduzione dei costi. Il rigetto della doglianza comporta come effetto l'infondatezza dei profili di illegittimità del recesso collegati dal ricorrente alla sua comparazione con il personale impiegatizio, anziché con i dipendenti della categoria operaia.

- b) Quanto al secondo motivo, vertente sulla violazione dell'art. 4, comma 2, legge n. 223 del 1991 per difetto di prova dell'invio della comunicazione da parte della resistente, l'appello è infondato alla luce dei documenti attestanti la presenza di Unindustria nella persona del sig. Breda in assistenza della società e la dichiarazione di avvio intestata a tutti i soggetti prescritti dalla legge. Nell'esercizio del proprio potere ex art. 421 cod. proc. civ. il giudice di primo grado, a fronte della contestazione di parte ricorrente, aveva escusso come testimone il Breda, il quale aveva confermato le allegazioni della Stefanel con riferimento all'invio della comunicazione a tutte le autorità indicate dalla legge, nonché la circostanza di aver ricevuto un mandato in tal senso dalla società convenuta. Inoltre, le parti sindacali indicate nella comunicazione (Filcams-Cgil, Fisascat-cisl, Uiltucs_uil, Filtectem-cgil, Femca-cisl, Uilta-uil) avevano partecipato all'accordo sottoscrivendolo, condotta che consente di ritenere raggiunto lo scopo della comunicazione. L'avvenuta comunicazione alle RSU permette di superare anche l'ulteriore censura di mancato avviso alle sigle UGL, Cisai, Slai Cobas. Infine, è infondata la censura relativa al mancato versamento all'INPS di quanto dovuto per la procedura di mobilità, risultando tale versamento comprovato in atti, in relazione all'art. 5, comma 4, legge n. 223 del 1991, fermo restando che l'eventuale inadempimento non avrebbe comunque comportato la lamentata inefficacia del recesso.
- c) Quanto al terzo motivo, relativo alla denunciata violazione dell'art. 4, comma 5, legge n. 223 del 1991 per mancato rispetto del termine di sette giorni per l'esame congiunto, la censura è infondata, trattandosi di un termine entro il quale il sindacato e non l'azienda ha l'onere di attivarsi, per

cui nessuna inefficacia del licenziamento può essere ricondotta ad un'attivazione successiva rispetto al settimo giorno. Tale termine va posto in correlazione con i successivi commi, dove sono indicati il periodo di 45 giorni entro cui la procedura deve essere conclusa ovvero l'ulteriore termine di 30 giorni per l'ufficio del lavoro per convocare nuovamente le parti in caso di mancato accordo. Soltanto nell'ipotesi di licenziamento intimato prima del decorso del termine di cui al sesto comma ovvero di quello di cui al settimo comma è prevista l'inefficacia del recesso.

- d) In ordine al quarto motivo, vertente sulla violazione dell'art. 4 legge n. 223 del 1991, perché nell'accordo non era stata indicata l'impossibilità di utilizzo di misure alternative alla mobilità, la censura dell'appellante secondo cui il primo giudice non aveva considerato ai sensi dell'art. 115 cod. proc. civ. la condotta processuale della resistente di mancata contestazione, la censura è infondata nel merito, perché dall'esame dell'Accordo del 10 gennaio 2011 si evince che prima di arrivare al recesso la società aveva fatto ricorso agli altri strumenti e ammortizzatori sociali a disposizione, e si era dato atto che proseguendo la situazione di crisi era necessario licenziare i lavoratori ancora in esubero, peraltro ridotti da 58 a 15 unità.
- e) Il quinto motivo, vertente sulla violazione dei termini di cui all'art. 4, comma 6, legge n. 223/91, è infondato, in quanto il termine di 45 giorni previsto da tale disposizione per la conclusione dell'accordo è stato rispettato, mentre nessuna inefficacia è collegata alla comunicazione alla direzione del lavoro, che è prevista nella diversa ipotesi, non applicabile alla fattispecie, di mancato accordo di cui al settimo comma dell'art. 4 cit..
- f) Il sesto motivo, vertente sulla violazione dell'art. 4 comma 9, legge n. 223 del 1991, è infondato quanto alla denunciata mancata ricezione della comunicazione da parte della direzione del lavoro: in sede di appello il collegio, esercitando i poteri istruttori di cui all'art. 437 cod. proc. civ., ha acquisito informazioni confermate della ricezione della comunicazione, la quale contiene altresì tutte le indicazioni richieste dalla legge.
- g) Il settimo motivo, sempre vertente sulla violazione dell'art. 4, comma 9, cit., riguardo all'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori in relazione

all'Accordo sindacale 10 gennaio 2011, è infondata, poiché la comunicazione è completa, come osservato con riferimento al sesto motivo, e la censura riguardante i carichi di famiglia è irrilevante poiché, come comprovato in atti e accertato dal giudice di primo grado, il licenziamento dell'appellante era avvenuto per soppressione della posizione lavorativa e quindi in applicazione del criterio di cui alla lett. a) dell'Accordo, rispetto al quale non assumevano alcuna influenza i carichi di famiglia.

- h) L'ottavo motivo, vertente sulla violazione dell'art. 24 legge 223/91, è infondato, in quanto il licenziamento, a seguito della proroga della cassa integrazione, era stato mantenuto fermo dalla società che ne aveva, per adesione volontaria del lavoratore, differito l'efficacia al termine della proroga.
- i) I motivi da 9 a 11 e i motivi 13 e 14, da trattare congiuntamente e vertenti sulla mancata effettiva soppressione delle funzioni, sulla contestata valutazione giudiziale dell'istruttoria circa le mansioni di adibizione del ricorrente (da ritenere promiscue e non esclusive), sulla mancata comparazione con altri lavoratori in ragione della riallocazione delle stesse mansioni, sul contrasto tra motivo di licenziamento e comunicazione del 25 novembre 2010 e infine sull'erronea valutazione della prove, sono infondati. Il criterio applicato è stato quello di cui alla lett. a) del verbale di Accordo del 5 giugno 2009, ossia quello dei dipendenti addetti a mansioni/funzioni/servizi soppressi. L'attività di manutenzione dei negozi non veniva più svolta internamente, ma era stata interamente terziarizzata; in particolar modo, la funzione di caricamento ordini e di gestione delle relazioni con i fornitori di manutenzione era stata soppressa, mentre erano state centralizzate alcune attività presso la funzione acquisti. L'istruttoria orale ha confermato che l'appellante sin dal 2006 era stato adibito alle mansioni di caricamento e gestione ordini fornitori delle manutenzioni. I testimoni escussi hanno escluso che vi fossero state nuove assunzioni al posto del Sech, ad eccezione della lavoratrice Donadi (peraltro con diverso livello di inquadramento), che si occupava di Property estero con specifiche competenze. Il ricorrente, secondo le generiche allegazioni di primo grado,

aveva svolto le funzioni di contabilità solo fino alla metà del 2000, per cui il confronto con altri lavoratori addetti a questa funzione non può assumere rilevanza.

- j) La dodicesima censura, vertente sulla violazione del principio di contestualità di cui all'art.4 comma 9 legge n. 223 cit. per essere trascorsi tre giorni tra la comunicazione del licenziamento al lavoratore e la comunicazione di cui al comma 9, è infondata. Secondo l'orientamento interpretativo condiviso, il requisito della contestualità implica una valutazione basata sul criterio dell'attitudine dell'intervallo di tempo fra i due atti a pregiudicare l'opportunità di informazione e di assistenza del lavoratore nell'esercizio del suo diritto di impugnazione. Nel caso di specie, l'intervallo temporale non aveva pregiudicato il diritto dell'appellante, il quale in data 14 luglio 2011 aveva provveduto immediatamente ad impugnare il licenziamento.
4. Avverso tale sentenza il Sech ha proposto ricorso per cassazione affidato a 20 motivi. Ha resistito con controricorso la società Stefanel s.p.a., ora in Amministrazione Straordinaria.
5. Entrambe le parti hanno depositato memoria ex art. 378 cod. proc. civ..

RAGIONI DELLA DECISIONE

6. Il primo motivo denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1363, 1355 e 1367 cod. civ., dell'art. 4 della legge n. 223 del 1991 e dell'art. 18 legge n. 300 del 1970, nonché di contratti collettivi di lavoro (art. 360 n. 3 cod. proc. civ.) per avere l'impugnata sentenza, in sede di interpretazione dell'Accordo Sindacale del 5 giugno 2009, ommesso di indagare sulla comune volontà delle parti contraenti ex art. 1362 cod. civ., anche in relazione all'espresso richiamo della norma di cui all'art. 4, comma 11, legge n. 223 del 1991.

La soluzione interpretativa accolta dal giudice di appello, alla stregua di un'interpretazione rigidamente testuale sul significato da attribuire alla parola "facoltà" di cui al punto 15 dell'Accordo - con riferimento alla possibilità per il lavoratore di avvalersi della previsione di cui alla clausola contrattuale per essere adibito a mansioni diverse, anche con riduzione della retribuzione e dell'inquadramento (facoltà di cui il Sech si era avvalso dichiarandosi

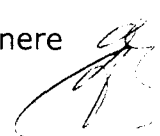
Corte di Cassazione - copia non ufficiale

disponibile al mutamento di inquadramento con riduzione della retribuzione e anche al mutamento di categoria, da impiegatizia a operaia, pur di mantenere il posto di lavoro) – portava alla conclusione per cui veniva attribuita al datore di lavoro una incondizionata facoltà di aderire o meno alla richiesta del lavoratore, così negando alla clausola in questione, siccome nulla ex art. 1355 cod. civ., qualsiasi significato, in violazione dell'art. 1367 cod. civ.. Al contrario, il significato della previsione porta a ricostruire la volontà delle parti contrattuali di cui all'Accordo sindacale nel senso della costituzione, in capo al lavoratore, di un diritto potestativo incidente sul contenuto del rapporto di lavoro mediante l'esercizio della facoltà ivi prevista.

Il vizio originario inficia la procedura di licenziamento, stante il mancato esame della posizione de ricorrente quale operaio in sede sindacale, con conseguenti errate comunicazioni anche in merito alla qualifica, livello di inquadramento e modalità di applicazione dei criteri di scelta.

7. Il secondo e il terzo motivo denunciano violazione degli artt. 4 e 5 legge n. 223 del 1991, art. 2725 cod. civ., art. 421 cod. proc. civ. e art. 18 legge 300 del 1970 (art. 360 n. 3 cod. proc. civ.) per avere i giudici d'appello ritenuto ammissibile la prova per testi per dimostrare l'inoltro della comunicazione ex art. 4, comma 2, legge 223/91, mentre l'art. 2725 cod. civ. vieta la prova testimoniale ove essa riguardi atti per i quali è prescritta la forma scritta *ad substantiam* o *ad probationem*. Del pari non può ritenersi validamente ammessa la prova testimoniale sul conferimento, da parte della società, della procura ad effettuare la comunicazione ex art. 4 secondo comma cit.
8. Il quarto motivo denuncia omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio (art. 360 n. 5 cod. proc. civ.) per avere la sentenza omesso di esaminare i seguenti fatti decisivi: le OO.SS. Filcams-CGIL, UILtucs-UIL, Uilta-Uil non sono state parti dell'accordo del 10.11.2011 e quindi nei loro confronti non può ritenersi che lo scopo della comunicazione ex art. 4, comma secondo, sia stato raggiunto e comunque dalla partecipazione delle restanti organizzazioni sindacali all'accordo anzidetto non è ricavabile che alle stesse fosse stato comunicato lo scritto datato 25.11.2010 con i relativi allegati.

9. Con il quinto, il sesto e il settimo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 4, comma 2 e 12, art. 5 comma 3, legge n. 223 del 1991 (art. 360 n. 3 cod. proc. civ.) e omesso esame di fatto decisivo per il giudizio (art. 360 n. 5 cod. proc. civ.) per non avere la sentenza esaminato: l'eccezione di omessa effettuazione della comunicazione ex art. 4, comma 2, legge n. 223 del 1991 per iscritto alla RSA; l'eccezione di difetto di legittimazione della RSU a ricevere tale comunicazione; il difetto di legittimazione dell'associazione datoriale di categoria ad eseguire la comunicazione anzidetta.
10. Con l'ottavo e il nono motivo si denuncia violazione degli artt. 4 e 5 l. 223 del 1991 e dell'art. 112 cod. proc. civ. (art. 360 n. 3 cod. proc. civ.), nonché omesso esame di fatto decisivo per il giudizio (art. 360 n. 5 cod. proc. civ.). Ci si duole che l'impugnata sentenza non abbia esaminato l'eccezione di mancata trasmissione della ricevuta del versamento (all'Inps) della somma di cui all'art. 4, comma 3, nella comunicazione di cui al secondo comma dello stesso articolo e all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.
11. Il decimo motivo denuncia omesso esame di fatto decisivo per il giudizio (art. 360 n. 5 cod. proc. civ.) per non avere la sentenza considerato che il teste Breda aveva riferito in udienza che la comunicazione ex art. 4, comma 2 cit. era stata inviata, ma non che fosse stata consegnata ai destinatari, né aveva riferito circa la rispondenza di tale comunicazione alle prescrizioni di cui alla suddetta norma.
12. L'undicesimo e il dodicesimo motivo denunciano nullità della sentenza e del procedimento ex art. 112 cod. proc. civ. (art. 360 n. 4 cod. proc. civ.). Si deduce che l'art. 4, comma 2, cit. prevede l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare alla RSA e alle rispettive associazioni di categoria la comunicazione ivi prevista e che mancando la RSA detta comunicazione va effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Il datore di lavoro ha dunque l'onere di allegare e provare la eventuale mancanza della RSA e l'inoltro della comunicazione alle menzionate associazioni di categoria e aveva altresì l'onere di allegare e provare il titolo della legittimazione della RSU.



13. Con il tredicesimo motivo si denuncia nullità della sentenza e del procedimento (art. 360 n. 4 cod. proc. civ.) per non avere la Corte di appello esaminato l'eccezione secondo la quale nel corso dell'esame congiunto conclusosi con il verbale del 10 gennaio 2011 non era stata esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati, avuto riguardo alla qualifica del ricorrente.
14. Il quattordicesimo motivo denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 4, comma 6, legge n. 223/91 (art. 360 n. 3 cod. proc. civ.) per avere l'impugnata sentenza ritenuto che l'obbligo di comunicazione ivi previsto operi esclusivamente nell'ipotesi di esito negativo della consultazione, mentre tale obbligo ha ad oggetto il risultato di tutte le consultazioni, indipendentemente dal loro esito.
15. Il quindicesimo motivo denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 4, comma 9, legge n. 223/91 (art. 360 n. 3 cod. proc. civ.) per avere la sentenza erroneamente ritenuto che l'obbligo di effettuare la comunicazione ivi prevista non sussiste nell'ipotesi di presenza di RSU.
16. Con il sedicesimo motivo si denuncia omesso esame di fatto decisivo per il giudizio (art. 360 n. 5 cod. proc. civ.), consistente nella circostanza che le mansioni già svolte dal ricorrente erano state allocate tra il personale rimasto in servizio per cui difettava il presupposto per applicare i criteri di cui all'Accordo del 10 gennaio 2011, lett. a) (cessazione di "mansioni/funzioni/servizi" di adibizione). La comunicazione ex art. 4, comma 9, non conteneva l'indicazione delle modalità di applicazione del criterio di scelta di cui alla lett. b) dell'Accordo.
17. Il diciassettesimo motivo denuncia violazione dell'art. 24, primo comma, ultimo periodo, legge n. 223/91 e dell'art. 8, comma 4, legge n. 236/93 per essere il licenziamento stato intimato oltre la scadenza prevista da tali norme, con conseguente inefficacia del recesso.
18. Il diciottesimo motivo denuncia nullità della sentenza e del procedimento ex art. 24 l. n. 223 del 1991 (art. 360 n. 4 cod. proc. civ.) per non avere la sentenza ritenuto che il presupposto di validità del licenziamento sia la

riduzione o trasformazione di attività di lavoro direttamente incidente sulle mansioni svolte dal lavoratore, per cui la mancata allegazione e prova di tali presupposti da parte datoriale comporta l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 18 legge 300 del 1970.

19. Il diciannovesimo motivo denuncia violazione dell'art. 5 legge n. 223 del 1991 (art. 360 n. 3 cod. proc. civ.) per avere la sentenza ritenuto determinante l'applicazione del criterio di cui al punto 3 lett. a) dell'Accordo, pur avendo accertato che le mansioni svolte dal ricorrente non sono venute meno, ma sono state assegnate ad altro personale.
20. Con il ventesimo ed ultimo motivo si denuncia violazione dell'art. 4, comma 9, legge n. 223/91 (art. 360 n. 3 cod. proc. civ.) con riguardo all'interpretazione del concetto di "contestualità", dovendo il termine interpretarsi nel senso della contemporaneità.
21. Il primo motivo è meritevole di accoglimento.
22. Il ricorso, denunciando violazione dei canoni di ermeneutica negoziale e violazione di legge in relazione alla legge n. 223/91, art. 4, comma 11, nonché violazione dell'art. 1355 cod. civ., prospetta che la volontà delle parti collettive doveva interpretarsi in modo complessivo e con riconduzione dell'esito interpretativo nell'alveo della previsione dell'art. 4, comma 11, legge n. 223 del 1991, mentre attribuire al datore di lavoro una incondizionata facoltà di aderire o meno alla richiesta del lavoratore che voglia avvalersi della opzione prevista dall'Accordo sindacale stipulato in applicazione della norma anzidetta significherebbe sottoporre tale diritto ad una condizione meramente potestativa del datore di lavoro, da ritenere nulla ex art. 1355 cod. civ..
23. L'esame del primo motivo involge l'interpretazione della natura e della portata applicativa della clausola di cui all'Accordo sindacale stipulata in applicazione del comma 11 dell'art. 4, l. n. 223/91, secondo cui, come è noto: *"Gli accordi stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 c.c., la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte"*.

24. La clausola n. 15 dell'Accordo sindacale del 5.6.2009, richiamata testualmente nel ricorso, contemplava la possibilità per i dipendenti in esubero di chiedere di essere adibiti a mansioni e qualifiche inferiori, onde evitare il licenziamento: *"Ai dipendenti in esubero e come sopra individuati è data la facoltà di richiedere di essere adibiti a mansioni e qualifica inferiori con novazione del rapporto di lavoro ex art. 4, comma 11 l 223/91 mediante sottoscrizione di Verbale di Accordo ex art. 411 c.p.c. omologo al fac-simile allegato. Ai predetti dipendenti verrà attribuita la retribuzione propria della nuova categoria e livello; tuttavia la differenza tra la retribuzione della categoria originaria e la nuova retribuzione verrà mantenuta con la voce specifica di indennità di novazione che non avrà incidenza sulle ore straordinarie e sul calcolo delle maggiorazioni e verrà riassorbita, fino ad esaurimento, dal 60% degli aumenti retributivi che interverranno a qualsiasi titolo dai rinnovi del CCNL o da norme interconfederali o di legge"*.


25. Il quesito che il motivo pone è se la *ratio* della norma, di cui detto accordo sindacale è espressione, imponga un vincolo obbligatorio al datore di lavoro.

26. Nella giurisprudenza della Corte, è stato più volte affermato che l'art. 4, comma 11, della legge n. 223 del 1991, statuendo che, nel corso delle procedure di mobilità, gli accordi sindacali, al fine di garantire il reimpiego almeno ad una parte dei lavoratori, possono stabilire che il datore di lavoro assegni, in deroga all'art. 2103 cod. civ., mansioni diverse da quelle svolte, non solo sottintende la possibilità di attribuzione di mansioni anche peggiorative, ma non pone alcuna preclusione nell'assegnazione delle mansioni inferiori; e ciò si spiega considerando che trattasi per un verso di un rimedio per evitare il licenziamento e per altro verso di una deroga che non vincola i lavoratori, i quali ben potrebbero rifiutare la dequalificazione, andando però incontro al rischio del licenziamento (Cass. n. 11806 del 2000 e, tra le più recenti, Cass. n. 6289 del 2020 e n. 14944 del 2014). Tra le più risalenti pronunce Cass. n. 11806 del 2000, proprio muovendo dal potere offerto dalla norma agli accordi sindacali per l'attribuzione di mansioni anche peggiorative senza preclusioni, ha osservato che l'accordo ex art. 4, comma 11, legge n. 223/91 sarebbe idoneo a legittimare (sostanzialmente in deroga all'art. 2095

c.c.) il demansionamento dalla categoria impiegatizia a quella operaia, laddove questo rimedio, come già detto, valga ad evitare il licenziamento e in ogni caso considerando che esso non sarebbe vincolante per il lavoratore, il quale ben potrebbe rifiutare la dequalificazione, accettando il rischio del licenziamento.

27. D'altra parte, già Cass. n. 9386 del 1993 aveva affermato che, in presenza di una ristrutturazione aziendale che comporti soppressione di posti di lavoro, l'accordo sindacale che, quale misura alternativa al licenziamento dei lavoratori interessati alla soppressione stessa, preveda l'inquadramento di questi ultimi - previa attribuzione di diverse mansioni - in una diversa categoria non viola il disposto dell'art. 2103 cod. civ., le cui disposizioni non operano con riguardo a situazioni nelle quali la loro applicazione comporterebbe compromissione dei livelli di occupazione.

28. Quando la modifica *in peius* è volta ad evitare il licenziamento o la messa in cassa integrazione, la diversa utilizzazione del lavoratore non contrasta con l'esigenza di dignità e libertà della persona, configurando una soluzione più favorevole di quella ispirata al mero rispetto formale dell'art. 2103 cod. civ. (cfr. Cass. n. 6441 del 1988 e n. 266 del 1984). Prevale, infatti, l'interesse del lavoratore a mantenere il posto di lavoro su quello tutelato dall'art. 2103 cod. civ. e ciò non solo ove il demansionamento sia promosso dalla richiesta del lavoratore - il quale deve manifestare il suo consenso non affetto da vizi della volontà - ma anche allorché l'iniziativa sia stata presa dal datore di lavoro, sempreché vi sia il consenso del lavoratore e sussistano le condizioni che avrebbero legittimato il licenziamento in mancanza dell'accordo (cfr., in tale senso, Cass. n. 2375 cit.). È stato pure affermato che l'art. 2103 cod. civ. si interpreta alla stregua del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto, in coerenza con la "ratio" di numerosi interventi normativi, quale l'art. 4, comma 11, del d.lgs. n. 223 del 1991 (anche come da ultimo riformulato dall'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015), sicché, ove il demansionamento rappresenti l'unica alternativa al recesso datoriale, non è necessario un patto di demansionamento o una richiesta del lavoratore in tal senso anteriore o contemporanea al



licenziamento, ma è onere del datore di lavoro, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, prospettare al dipendente la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori compatibili con il suo bagaglio professionale (Cass. n. 23698 del 2015).

29. Tanto premesso, va osservato che gli accordi sindacali che stabiliscono i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità non appartengono alla categoria dei contratti collettivi normativi, con la conseguenza che gli stessi incidono direttamente non già sulla posizione del lavoratore, ma su quella del datore di lavoro, il quale nella scelta dei dipendenti da porre in mobilità deve applicare i criteri concordati (cfr. Cass. n. 3271 del 2000). Al fine di superare il vincolo costituito dall'art. 39 Cost., in relazione alla imprescindibile esigenza che tale accordo sia efficace nei confronti di tutta la comunità aziendale, la giurisprudenza costituzionale ha configurato gli accordi sindacali stipulati nel contesto della procedura in questione come contratti c.d. di gestione, non appartenente alla specie dei contratti collettivi c.d. normativi; essi, così superando il vincolo dell'art. 39 Cost., incidono sul singolo lavoratore solo indirettamente, attraverso l'atto di recesso del datore di lavoro in quanto vincolato dalla legge al rispetto dei criteri di scelta concordati in sede sindacale (Corte cost. sent. 30 giugno 1994, n. 268; v. pure Cass. 4666 del 1999).
30. La funzione gestionale ed obbligatoria dell'accordo preordinato alla tutela dell'interesse generale e della salvaguardia dei livelli occupazionali si esprime nella instaurazione di rapporti obbligatori che vincolano le parti collettive e gli imprenditori che li stipulano, anche eventualmente in funzione transattiva di conflitti di diritti o di interessi.
31. La procedura per la mobilità, regolata dall'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223, si attua attraverso un complesso *iter*, diretto ad un esame congiunto tra datore di lavoro ed organismi sindacali, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale, e di ricercare concrete possibilità per evitare (o ridurre al minimo) la messa in mobilità attraverso una diversa utilizzazione del personale dipendente, anche adibendo, in deroga al disposto dell'art. 2103 cod. civ., i lavoratori a mansioni diverse o inferiori a quelle svolte in precedenza (art. 4, comma 11, l. n. 223/1991).

Detta procedura non configura una mera consultazione tra impresa e sindacati, risultando più specificamente e incisivamente funzionalizzata al perseguimento di un accordo sulla riduzione del personale e/o sulle misure alternative (cfr. Cass. n. 3133 del 1998, in motivazione).

32. La sentenza impugnata, pur implicitamente ammettendo che si era in presenza di un accordo tendente al riassorbimento dei lavoratori ritenuti eccedenti ai sensi dell'art. 4, comma 11, legge n. 223/91, che consente di derogare all'art. 2103 cod. civ. e quindi di assegnare i lavoratori a qualifiche e mansioni inferiori, non si è fatta carico di interpretare l'Accordo sindacale alla luce della sua *ratio* e funzione, nel contesto della sopra richiamata giurisprudenza di questa Corte.
33. Premesso che spetta al giudice del merito, in base ai poteri di accertamento del fatto e di interpretazione degli atti negoziali, individuare l'estensione degli obblighi derivanti dall'Accordo sindacale, deve ritenersi che la motivazione riportata in premessa in ordine alla natura ed alla portata del citato accordo non si sia confrontata con i principi espressi da questa Corte in ordine all'art. 4, comma 11, legge 223 del 1991, norma posta a tutela dell'interesse generale della salvaguardia dei livelli occupazionali, nonché alla stregua della natura e funzione obbligatoria e gestionale della particolare tipologia di accordi sindacali stipulati in applicazione di tale disposizione legale.
34. L'interpretazione degli atti negoziali - che è riservata al giudice del merito ed è incensurabile in sede di legittimità ove rispettosa dei criteri legali di ermeneutica contrattuale e sorretta da motivazione immune da vizi - va condotta sulla scorta di due fondamentali elementi che si integrano a vicenda, e cioè il senso letterale delle espressioni usate e la *ratio* del precetto contrattuale, nell'ambito non già di una priorità di uno dei due criteri ma in quello di un razionale gradualismo dei mezzi d'interpretazione, i quali debbono fondersi ed armonizzarsi nell'apprezzamento dell'atto negoziale (Cass. n. 6484 del 1994).
35. L'accoglimento del primo motivo assorbe l'esame dei restanti, stante il suo carattere pregiudiziale.

36. Si designa quale giudice di rinvio la Corte di appello di Trieste, che provvederà anche in ordine alle spese del presente giudizio.

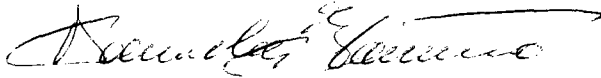
P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo, assorbiti gli altri. Cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di appello di Trieste, anche per le spese del presente giudizio.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 6 ottobre 2020

Il Consigliere est.

dott.ssa Daniela Blasutto

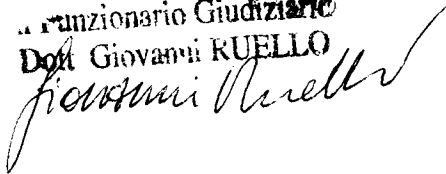


Il Presidente

dott. Guido Raimondi



Funzionario Giudiziario
Dott. Giovanni RUELLO



CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
IV Sezione *Lavoro*