

Civile Sent. Sez. L Num. 5950 Anno 2018

Presidente: DI CERBO VINCENZO

Relatore: BOGHETICH ELENA

Data pubblicazione: 12/03/2018

**SENTENZA**

sul ricorso 20272-2015 proposto da:

, elettivamente domiciliata in  
ROMA, VIA , presso lo studio  
dell'avvocato , rappresentata e difesa  
dall'avvocato , giusta delega in  
atti;

**- ricorrente -**

2017

4476

**contro**

S.P.A., in persona del legale  
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata  
in ROMA, VIA , presso lo studio degli

avvocati e , che la  
rappresentano e difendono giusta procura speciale  
notarile in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 1214/2015 della CORTE  
D'APPELLO di ROMA, depositata il 16/02/2015 r.g.n.  
5385/2013;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 15/11/2017 dal Consigliere Dott. ELENA  
BOGHETICH;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. ALBERTO CELESTE, che ha concluso per  
il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato

udito l'Avvocato

## FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza depositata il 16.2.2015 la Corte di appello di Roma, in riforma della pronuncia del Tribunale di Cassino, ha respinto la domanda di proposta per la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimato dalla società San Raffaele s.p.a. in data 29.7.2009 nell'ambito di una procedura di mobilità avviata con comunicazione del 26.11.2008.

2. La Corte distrettuale ha ritenuto sufficientemente chiara - ex art.4, comma 3, della legge n. 223 del 1991 - la comunicazione alle organizzazioni sindacali con riguardo al personale, con profilo professionale di ausiliario, coinvolto, risultando esplicito che la riduzione avrebbe riguardato gli ausiliari addetti al servizio di pulizie (con esclusione del servizio delle cucine) e dovendosi interpretare il riferimento al personale ausiliario necessario ad "ottemperare agli obblighi di legge" quale rinvio al quadro normativo che regola il rapporto tra posti-letto e ausiliari e la relativa formazione professionale (in particolare, la legge Regione Lazio n. 4 del 2003), con conseguente coerente attribuzione - in sede di graduatoria dei lavoratori ausiliari - di un punteggio negativo a coloro sprovvisti del titolo di OSS (Operatore Socio Sanitario).

3. Per la cassazione della sentenza impugnata la lavoratrice propone ricorso fondato su dieci motivi. La società oppone difese con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

## RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 4, comma 3 della legge n. 223 del 1991, degli artt. 1362 e ss. cod.civ. in relazione al verbale di esame congiunto del 14.1.2009 e all'allegato al verbale di mancato accordo del 15.7.2009 nonché vizio di motivazione (in relazione all'art. 360, primo comma, nn. 3 e 5 cod.proc.civ.) posto che la comunicazione di avvio della procedura (riportata per stralci) indicava motivi di crisi *"frutto di un'interpretazione della normativa regionale del tutto unilaterale e pretestuosa"*, non consentendo di individuare i termini del progetto di ristrutturazione che l'azienda intendeva realizzare e, dunque, i motivi reali che determinavano l'eccedenza di personale. La comunicazione, inoltre, non conteneva alcuna menzione specifica e concreta della normativa da rispettare con riguardo ai lavoratori ausiliari e non consentiva di individuare il criterio oggettivo per la selezione del personale da utilizzare nel servizio OTA (Operatore Tecnico addetto all'Assistenza), senza considerare che gli ausiliari in esubero addetti alla struttura di



Corte di Cassazione - copia non ufficiale

n. 20272/2015 R.G.

Cassino erano 85 mentre l'atto di avvio della procedura ne menzionava 82. Infine, la "griglia" dei dipendenti allegata alla comunicazione recava solamente un elenco di profili con relativa collocazione aziendale, qualifica professionale e livello, accorpando nell'unico profilo professionale dell'ausiliario diverse qualifiche non appartenenti al medesimo livello contrattuale e alla stessa contrattazione collettiva e provenienti da diverso reparto.

2. Con il secondo motivo la ricorrente denuncia violazione dell'art. 4, comma 3 della legge n. 223 del 1991 (in relazione all'art. 360, primo comma, nn. 3 e 5 cod.proc.civ.) posto che nella "griglia" dei dipendenti allegata alla comunicazione di avvio della procedura il punteggio negativo pari a -2 non era attribuito a tutti gli ausiliari (in contraddizione con la dichiarazione di esubero di tale figura professionale contenuta nella comunicazione) e in particolare a determinati lavoratori (di cui si riportano le generalità in ricorso); tra i 28 lavoratori ausiliari (sul complessivo numero di 85) ritenuti necessari, solamente 8 erano addetti al servizio cucine e 2 erano provvisti del titolo OSS (Operatore Socio Sanitario), con uno scarto incomprensibile di 18 dipendenti; agli ausiliari OTA (Operatori Tecnici addetti all'Assistenza) della struttura di Cassino non è stato attribuito il punteggio negativo pari a -2, a differenza delle altre strutture di Velletri, Sulmona, Rocca di Papa, Nomentana, Montecompati; le organizzazioni sindacali avevano contestato, altresì, l'interpretazione dei provvedimenti normativi regionali richiamati nella comunicazione di avvio.

3. Con il terzo motivo la ricorrente denuncia violazione dell'art. 4, comma 3 della legge n. 223 del 1991 e dell'art. 51 c.c.n.l. personale dipendente da case di cura 2002-2005 (in relazione all'art. 360, primo comma, nn. 3 e 5 cod.proc.civ.) avendo, la Corte territoriale, erroneamente affermato che il titolo di OSS (Operatore Socio Sanitario) era requisito indispensabile all'accreditamento da parte della Regione Lazio posto che la contrattazione collettiva vigente all'epoca del licenziamento disciplinava la figura dell'ausiliario (si riporta stralcio del contratto collettivo) e anche recentemente la Regione Lazio (si riporta stralcio del decreto del Commissario ad acta della Regione, n. 8 del 2011) richiama, negli atti che disciplinano il sistema di accreditamento delle strutture sanitarie, le figure di "OSS e similari".

4. Con il quarto ed il settimo motivo la ricorrente denuncia violazione dell'art. 4, commi 3 e 9, della legge n. 223 del 1991 (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 cod.proc.civ.) avendo, la Corte territoriale ritenuto legittima la prevalenza data al criterio delle esigenze tecnico, organizzative e produttive rispetto ai criteri

n. 20272/2015 R.G.

dell'anzianità e dei carichi di famiglia nonostante orientamento giurisprudenziale che prevede l'osservanza, in concorso fra loro, dei criteri di scelta dettati dall'art. 5 della legge n. 223 del 1991 e nonostante assenza di qualunque accordo con le organizzazioni sindacali.

5. Con il quinto ed il sesto motivo la ricorrente denuncia violazione dell'art. 4, comma 3 della legge n. 223 del 1991 (in relazione all'art. 360, primo comma, nn. 3 e 5, cod.proc.civ.) avendo, la Corte territoriale rilevato l'assenza di elementi probatori circa il dedotto collegamento societario con la società San Raffaele Sabaudia s.r.l. (essendo ritenuta insufficiente la coincidenza della sede sociale e della persona fisica dell'amministratore unico) nonostante tale elemento, oltre che notorio, risultava manifesto *per tabulas* dalla visura camerale prodotta in primo grado e dall'offerta di lavoro avanzata alla lavoratrice dalla suddetta struttura aziendale a seguito del licenziamento.

6. Con l'ottavo motivo si denuncia violazione dell'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991 nonché vizio di motivazione (in relazione all'art. 360, primo comma, nn. 3 e 5, cod.proc.civ.) risultando, dalla disamina della "griglia" dei dipendenti allegata alla comunicazione di avvio della procedura di mobilità che il punteggio negativo relativo allo svolgimento stabile di mansioni di pulizia è stato attribuito in maniera erronea (come si evince dall'elencazione esemplificativa della posizione di diversi lavoratori ausiliari riportati in ricorso), come anche con riguardo al punteggio positivo dei carichi di famiglia.

7. Con il nono motivo si denuncia violazione dell'art. 4, comma 9, della legge n. 223 del 1991 nonché vizio di motivazione (in relazione all'art. 360, primo comma, nn. 3 e 5, cod.proc.civ.) avendo, la Corte territoriale, omesso di considerare (nonostante espressa deduzione nel ricorso introduttivo del giudizio, di cui si riporta stralcio) che la ricorrente svolgeva, di fatto, le mansioni superiori di OTA (Operatore Tecnico addetto all'Assistenza) con conseguente diritto ad essere valutata per il reimpiego nel servizio OTA.

8. Con il decimo motivo si denuncia violazione dell'art. 4, comma 9, della legge n. 223 del 1991 nonché vizio di motivazione (in relazione all'art. 360, primo comma, nn. 3 e 5, cod.proc.civ.) avendo, la Corte territoriale, sollevato la società dall'onere di provare la corretta applicazione dell'ulteriore criterio dello scorrimento della graduatoria per gli

n. 20272/2015 R.G.

appartenenti alle categorie protette ex legge n. 68 del 1999 e, in particolare, se le assunzioni effettuate a tale titolo siano state effettivamente assunzioni obbligatorie.

9. Opportuno premettere taluni principi espressi dalla giurisprudenza di legittimità - rilevanti ai fini della delibazione dei motivi di ricorso - e qui condivisi e ribaditi.

9.1. La "comunicazione preventiva" di cui al comma 2 dell'art. 4 della l. n. 223 del 1991, come richiamato dall'art. 24, co. 1, stessa legge, esprime, per testuale disposizione normativa, una "intenzione" dell'impresa di procedere ad un licenziamento collettivo; la comunicazione deve avere i contenuti di cui al comma 3 dell'art. 4 e deve essere indirizzata ai soggetti indicati dai commi 4 e 5 dello stesso articolo; essa è finalizzata a promuovere un "esame congiunto" tra impresa e organizzazioni sindacali "allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza di personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte" (comma 5, art. 4, l. n. 223 del 1991). Ove la consultazione sindacale dia esito negativo anche il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame, "formulando proposte per la realizzazione di un accordo" (commi 6 e 7, art. 4, l. n. 223 del 1991).

Raggiunto tale accordo o comunque esaurita la procedura "l'impresa ha facoltà di licenziare", comunicando, tra l'altro, la "puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta" ex art. 4, comma 9, l. n. 223 del 1991.

9.2. Dunque l'intenzione unilateralmente manifestata dall'impresa è destinata a misurarsi nel confronto sindacale, anche con la mediazione pubblica, sicché la comunicazione di avvio della procedura è apertamente funzionalizzata al corretto svolgimento di tale confronto, i cui esiti non sono predeterminati, tanto che secondo questa Corte "una eventuale divergenza nel numero degli esuberanti tra comunicazione preventiva e comunicazione finale ex art. 4, comma 9, l. n. 223 del 1991 non costituisce di per sé ragione di illegittimità della risoluzione del singolo rapporto individuale di lavoro, potendo essa rappresentare proprio il frutto della procedura prevista dalla legge" (Cass. n. 18504 del 2016).

9.3. Inoltre non è la lettera di avvio della procedura che determina i criteri di scelta; anzi, secondo questa Corte la comunicazione di inizio della procedura ex l. n. 223/91 non deve contenere l'indicazione dei criteri in base ai quali il datore di lavoro procederà all'individuazione dei lavoratori da licenziare, atteso che tali criteri sono di

n. 20272/2015 R.G.

fonte legale oppure contrattuale, ma non possono essere fissati unilateralmente dal datore di lavoro, sicché legittimamente il datore di lavoro ne omette il riferimento, considerato anche che questi possono risultare diversi all'esito della procedura finalizzata tra l'altro proprio allo scopo di verificare la possibilità di determinare pattiziamente, con accordo sindacale, i criteri medesimi (Cass. n. 1649 del 1999; conf.: Cass. n. 2516 del 1999; Cass. n. 2638 del 1999; Cass. n. 2946 del 1999; Cass. n. 13727 del 2000).

Pertanto i criteri di scelta sono stabiliti dall'accordo sindacale o, subsidiariamente, dalla legge; solo la violazione dei criteri individuati da tali fonti può determinare l'illegittimità del recesso e non certo la divergenza rispetto ad eventuali criteri preannunciati nella comunicazione di apertura, ove non siano stati espressamente trasfusi nell'accordo sindacale o nella comunicazione ex art. 4, co. 9, l. n. 223 del 1991 (ancora Cass. n. 18504 del 2016).

Quindi la comunicazione preventiva con cui il datore di lavoro avvia la procedura di licenziamento collettivo, che deve avere i contenuti prescritti dall'art. 4, co. 3, l. n. 223 del 1991 ma non predeterminare criteri di scelta, ha essenzialmente la finalità di consentire all'interlocutore sindacale di esercitare in maniera trasparente e consapevole un effettivo controllo sulla programmata riduzione di personale (tra molte: Cass. n. 13031 del 2002; Cass. n. 5770 del 2003; Cass. n. 15479 del 2007; Cass. n. 5034 del 2009).

9.4. Compete al giudice del merito verificare - con accertamento di fatto non censurabile nel giudizio di legittimità ove assistito da idonea motivazione - l'adeguatezza della originaria comunicazione di avvio della procedura (ex aliis, Cass. n. 15479 del 2007; Cass. n. 8971 del 2014; Cass. n. 7940 del 2015).

In particolare la comunicazione prevista dalla L. n. 223 del 1991, art. 4, è in contrasto con l'obbligo normativo di trasparenza quando: a) i dati comunicati dal datore di lavoro siano incompleti o inesatti; b) la funzione sindacale di controllo e valutazione sia stata limitata; c) sussista un rapporto causale fra l'indicata carenza e la limitazione della funzione sindacale (Cass. n. 6225 del 2007; Cass. n. 880 del 2013; Cass. n. 7490 del 2015).

In proposito si è sovente affermato che, in tema di verifica del rispetto delle regole procedurali per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui alla L. 23 luglio 1991 1 n. 223, art. 4,

n. 20272/2015 R.G.

comma 3, deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, che restano sottratti al controllo giurisdizionale (Cass. n. 9061 del 2016; Cass. n. 13794 del 2015), per cui, in relazione ad essi, "l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti, suddiviso tra i diversi profili professionali previsti dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, senza che occorra l'indicazione degli uffici o reparti con eccedenza" (in termini: Cass. n. 23526 del 2016).

9.5. Invero occorre ancora una volta ribadire che la l. n. 223 del 1991, nel prevedere agli artt. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato ex post nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto ex ante alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimenti di azienda. I residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più, quindi, gli specifici motivi della riduzione del personale, ma la correttezza procedurale dell'operazione, con la conseguenza che non possono trovare ingresso, in sede giudiziaria, tutte quelle censure con le quali, senza contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati artt. 4 e 5 e senza fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva (Cass. n. 21541 del 2006; Cass. n. 5089 del 2009; Cass. n. 2516 del 2012; Cass. n. 3176 del 2017 e molte altre).

9.6. Quanto all'applicazione dei criteri di scelta che, ove non predeterminati da accordi collettivi, debbono essere osservati in concorso tra loro secondo quanto previsto dall'art. 5 della l. n. 223 del 1991, è risalente il principio sancito da questa Corte secondo cui la regola del concorso dei criteri, se impone al datore di lavoro una valutazione globale dei medesimi, non esclude tuttavia che il risultato comparativo possa essere quello di accordare prevalenza ad uno di detti criteri e, in particolare, alle esigenze tecnico-produttive, essendo questo il criterio più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione del personale, sempre che naturalmente una scelta siffatta trovi giustificazione in fattori obiettivi, la cui esistenza sia provata in concreto



n. 20272/2015 R.G.

dal datore di lavoro e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie (Cass. n. 1201 del 2000; Cass. n. 14434 del 2000; Cass. n. 11866 del 2006; Cass. n. 22824 del 2009).

In ogni caso, in tema di licenziamento collettivo, il relativo annullamento per violazione dei criteri di scelta ai sensi dell'art. 5 della l. n. 223 del 1991, non può essere domandato indistintamente da ciascuno dei lavoratori licenziati ma soltanto da coloro che, tra essi, abbiano in concreto subito un pregiudizio per effetto della violazione, perché avente rilievo determinante rispetto al licenziamento (Cass. n. 24558 del 2016).

10. Tanto premesso in diritto, possono essere esaminati congiuntamente il primo, il secondo, il terzo, il quinto e il sesto motivo di ricorso, in quanto relativi, secondo la stessa prospettazione della ricorrente, la parte della sentenza impugnata relativa alla comunicazione di avvio della procedura.

Essi sono tutti in parte inammissibili ed in parte infondati.

10.1. Inammissibili perché nei motivi esposti la ricorrente richiama formalmente e promiscuamente le censure contenute sia nel n. 3) che nel n. 5) del comma 1 dell'art. 360 c.p.c., ma, secondo questa Corte, tale modalità di formulazione risulta non rispettosa del canone della specificità del motivo allorquando – come nella specie – nell'ambito della parte argomentativa del mezzo di impugnazione, non risulti possibile scindere le ragioni poste a sostegno dell'uno o dell'altro vizio, determinando una situazione di inestricabile promiscuità, tale da rendere impossibile l'operazione di interpretazione e sussunzione delle censure (v., in particolare, Cass. n. 7394 del 2010, n. 20355 del 2008, n. 9470 del 2008; v. anche Cass. SS.UU. n. 17931 del 2013).

Inoltre parte ricorrente nell'invocare sempre, in ciascuno di detti motivi, l'art. 360, co. 1, n. 5, c.p.c., non tiene in adeguata considerazione che la sentenza impugnata è sottoposta, *ratione temporis*, alla formulazione novellata dall'art. 54, co. 1, lett. b), del d.l. n. 83 del 2012, conv. l. n. 134 del 2012, senza rispettare in alcun modo i precetti imposti da Cass. SS.UU. nn. 8053 e 8054 del 2014, che hanno rigorosamente ridotto al "minimo costituzionale" il sindacato di legittimità sulla motivazione.

Tanto più che, per quanto premesso in diritto, costituisce pacifico principio ripetutamente sancito da questa Corte che compete esclusivamente al giudice del

n. 20272/2015 R.G.

merito verificare l'adeguatezza della originaria comunicazione di avvio della procedura ai contenuti imposti dal comma 3 dell'art. 4 della l. n. 223 del 1991, con un accertamento di fatto che attualmente non è censurabile nel giudizio di legittimità ove non siano travalicati i limiti posti dal novellato n. 5 dell'art. 360 c.p.c. e sempre che ciò sia fatto valere secondo i canoni imposti dalle pronunce delle Sezioni unite citate.

Nelle specie i motivi in scrutinio sono largamente insufficienti perché non evidenziano alcun omesso esame da parte della Corte territoriale di un fatto realmente decisivo, nel senso che se esaminato avrebbe condotto con certezza e non con il grado di mera probabilità, ad un esito diverso della controversia, piuttosto evidenziando una vasta congerie di elementi fattuali, che sarebbero stati trascurati o male apprezzati dai giudici del merito, per di più con un continuo ed inammissibile rinvio a molteplici documenti prodotti, nella sostanza invocando un rinnovato esame delle risultanze di causa del tutto estraneo al giudizio di legittimità.

10.2. Nei limiti residui in cui le dedotte censure di violazione e falsa applicazione di legge appaiono ammissibili, le stesse risultano infondate.

Infatti la Corte di Appello, nel ritenere che la comunicazione aziendale del 26.11.2008 recasse la "puntuale indicazione delle ragioni che avevano portato ad uno stato di crisi, ad un aumento dei costi ed a una sensibile riduzione del fatturato, ragioni derivanti da provvedimenti dell'autorità regionale già attuati e che imponevano una riorganizzazione con snellimento dei servizi e la eliminazione delle funzioni in esubero con diminuzione del personale" e che "l'indicazione contenuta nella comunicazione in esame (dovesse) ritenersi sufficientemente specifica, nonché idonea a rendere edotti i sindacati dei motivi della procedura", non ha violato né falsamente applicato l'art. 4, co. 3, l. n. 223 del 1991, attenendosi ai principi di diritto innanzi richiamati in base ai quali questa Corte ha interpretato detta disposizione.

Invero, la Corte distrettuale ha verificato che la comunicazione di avvio della procedura indicava: le ragioni della crisi (aumento dei costi e riduzione del fatturato derivanti da provvedimenti adottati dall'autorità regionale con riguardo alle attività di riabilitazione, alle tariffe delle prestazioni, ai posti letto e al day hospital), il servizio che doveva essere riorganizzato (gli ausiliari addetti alle pulizie) con allegato elenco di detto personale distinto per livello di inquadramento e reparto e quantificazione dei posti in esubero, l'esenzione dalla procedura di coloro adibiti alle cucine e necessari per ottemperare gli "obblighi di legge" (con specifico rinvio, quindi, alle fonti - di rango

n. 20272/2015 R.G.

normativo - disciplinanti la materia delle autorizzazioni all'esercizio di attività sanitarie e socio-sanitarie) e la possibilità di utilizzo di coloro specializzati nel servizio OTA (Operatore Tecnico Addetto all'Assistenza). In particolare, trattandosi di struttura autorizzata all'esercizio di attività sanitarie ed avendo, la società, specificamente circoscritto il servizio su cui incideva l'esubero, era agevolmente comprensibile il rinvio alle fonti normative alle quali riferirsi per individuare la dotazione organica necessaria per lo svolgimento dell'attività (nella specie, la legge della Regione Lazio vigente *ratione temporis*, ossia la legge n. 4 del 2003 e conseguenti atti normativi secondari) ed i titoli richiesti al personale per esercitare l'attività sanitaria (nella specie, il titolo di OSS-Operatore Socio Sanitario e, in via di esaurimento, il titolo di OTA-Operatore Tecnico addetto all'assistenza). La comunicazione ha, quindi, consentito all'interlocutore sindacale di esercitare in maniera trasparente e consapevole un effettivo controllo sulla programmata riduzione di personale, dovendosi ribadire che non ogni incompletezza o inesattezza dei dati, così come la stessa divergenza nel numero degli esuberi tra comunicazione preventiva e comunicazione finale, automaticamente determinano l'insufficienza della comunicazione, essendo necessario che la funzione sindacale di controllo e valutazione sia stata limitata e che sussista un rapporto causale fra l'indicata carenza e la limitazione della funzione sindacale, circostanze nella specie non emerse. Inoltre, l'imprenditore può limitarsi, come accaduto nel caso che ci occupa, all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti, avuto riguardo al profilo professionale di "ausiliario" coinvolto dall'esigenza di riduzione del personale, senza che occorra l'indicazione specifica degli uffici o reparti nei quali i medesimi operavano.

Sono infondate, altresì, le censure attinenti alla costituzione di un unico centro di imputazione di lavoro tra la società controricorrente e le altre società facenti parte del medesimo gruppo, con conseguente correttezza della comunicazione di avvio della procedura che ha calibrato l'esubero del personale con riferimento esclusivo alle strutture gestite dalla società controricorrente, non essendo emerso alcun indice che - per consolidato orientamento (da ultimo, Cass. n. 19023 del 2017, Cass. n. 26346 del 2016, Cass. n. 3482 del 2013) - consenta di individuare tale situazione.

In definitiva la valutazione complessiva espressa dalla Corte del merito circa l'adeguatezza della comunicazione di avvio rispetto ai contenuti prescritti dalla legge appare coerente con i residui spazi di controllo devoluti al giudice che non riguardano più gli specifici motivi della riduzione del personale, ma la correttezza procedurale

n. 20272/2015 R.G.

dell'operazione, per cui non possono trovare ingresso, in sede giudiziaria, tutte quelle censure con le quali, senza fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine che attiene invece al "merito" delle scelte imprenditoriali circa la riduzione o trasformazione dell'attività produttiva.

11. Tale conclusione non è da ritenere in contraddizione con talune pronunce di questa Corte rese con riferimento alla stessa procedura di mobilità (Cass. n. 10351 e 10539 del 2016).

E' noto infatti che l'oggetto del giudizio di questa Corte non è (o non immediatamente) il rapporto sostanziale intorno al quale le parti litigano, bensì unicamente la sentenza di merito che su quel rapporto ha deciso, di cui occorre verificare la legittimità negli stretti limiti delle critiche vincolate dall'art. 360 c.p.c. e così come prospettate dalla parte ricorrente (conformi: Cass. n. 10868 del 2014; Cass. n. 10925 del 2014; Cass. n. 10926 del 2014): ne deriva che contigue vicende possono dare luogo a diversi esiti processuali in Cassazione (v. Cass. n. 22688 del 2014) perché possono essere diversi sia le fattispecie concrete che hanno dato origine alla causa, sia lo sviluppo processuale del giudizio, sia le motivazioni delle sentenze impugnate, sia, infine, i motivi di gravame posti a fondamento del ricorso per cassazione.

12. Restano da esaminare il quarto, il settimo, l'ottavo, il nono e il decimo motivo, i quali possono essere scrutinati insieme per connessione in quanto riguardano l'individuazione e l'applicazione dei criteri di scelta adottati dalla società in assenza di un accordo sindacale.

12.1. Anche tali motivi soffrono i medesimi vizi di inammissibilità già esaminati per i precedenti, sia avuto riguardo all'invocazione promiscua dei nn. 3 e 5 dell'art. 360, co. 1, n. 5, senza che dall'illustrazione dei singoli motivi emerga con chiarezza la riconduzione all'uno o all'altro preteso errore della sentenza impugnata, sia perché nella loro formulazione, che reiteratamente eccepisce l'omesso esame di fatto decisivo, si trascurano i postulati evidenziati dalle sentenze nn. 8053 e 8054 delle Sezioni unite, ben precedenti alla stessa proposizione del presente ricorso per cassazione. Viene, poi, sottoposta una questione (motivo otto) che non risulta affatto affrontata nella sentenza impugnata, e la ricorrente non indica in quale atto difensivo e in quale momento processuale la questione sarebbe stata introdotta, le ragioni del

n. 20272/2015 R.G.

suo rigetto ed i motivi con i quali è stata riproposta al giudice del gravame, con ciò violando gli oneri di autosufficienza del ricorso per cassazione (Cass. n. 23675 del 2013; n. 23073 del 2015). Infine, vengono ribadite argomentazioni (motivo dieci) respinte dalla Corte distrettuale senza censura specifica alla motivazione della sentenza impugnata.

12.2. Essi sono poi infondati nella parte in cui lamentano che, dovendo i criteri di scelta legali operare, in assenza di accordo sindacale, in concorso tra loro, la società avrebbe dato, nella formazione della graduatoria, un punteggio per le esigenze tecnico - organizzative rappresentate dalla mancanza del titolo di O.S.S. (Operatore Socio Sanitario) un punteggio negativo tale che non avrebbe potuto essere colmato dal punteggio positivo per carichi di famiglia ed anzianità.

Orbene, la Corte territoriale non ha fatto altro che applicare il principio di diritto, in premessa richiamato e qui condiviso, secondo cui la regola del concorso dei criteri, se impone al datore di lavoro una valutazione globale dei medesimi, non esclude tuttavia che il risultato comparativo possa essere quello di accordare prevalenza ad uno di detti criteri e, in particolare, alle esigenze tecnico-produttive, essendo questo il criterio più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione del personale.

Infine le plurime censure con cui parte ricorrente lamenta errori od omissioni nell'attribuzione dei punteggi per la formazione della graduatoria nella griglia comparativa non possono trovare accoglimento perché, secondo quanto di recente statuito da questa Corte con insegnamento cui occorre dare continuità, in tema di licenziamento collettivo, l'annullamento per violazione dei criteri di scelta ai sensi dell'art. 5 della l. n. 223 del 1991 può essere domandato soltanto a condizione che il lavoratore interessato abbia in concreto subito un pregiudizio per effetto della violazione, perché avente rilievo determinante rispetto al licenziamento.

Infatti non sussiste un indifferenziato interesse del singolo alla legalità dell'azione del datore di lavoro nell'espletamento della procedura di licenziamento collettivo, ma il licenziato deve innanzi tutto specificamente dedurre che l'errore o l'omissione denunciata quale violazione nell'applicazione del criterio di scelta abbia influito in modo determinate sulla sua selezione, nel senso che senza quell'errore o quell'omissione la scelta non avrebbe dovuto coinvolgerlo. Il che non risulta prospettato nella specie nel corso del giudizio di merito, avendo, inoltre, la Corte

n. 20272/2015 R.G.

territoriale sottolineato che non era sufficiente lo svolgimento, di fatto, di mansioni di OTA essendo necessario il possesso del relativo titolo e qualifica.

13. Alla stregua delle osservazioni che precedono il ricorso va respinto. Le spese seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo.

Occorre dare atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002, come modificato dall'art. 1, co. 17, l. n. 228 del 2012.

**P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità liquidate in euro 200,00 per esborsi e in euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre alle spese generali al 15% ed accessori di legge.

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

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 15 novembre 2017

Il consigliere est.

Dott.ssa Elena Boghetich

Il Funzionario Giudiziario  
Dott. Giovanni BOELLO  
*Giovanni Boello*



Il Presidente

Dott. Vincenzo Di Cerbo

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
IV Sezione *AVV. G. M. M.*