

Civile Sent. Sez. L Num. 6289 Anno 2020

Presidente: BERRINO UMBERTO

Relatore: ARIENZO ROSA

Data pubblicazione: 05/03/2020

SENTENZA

sul ricorso 16297-2017 proposto da:

[REDACTED]
[REDACTED], elettivamente domiciliati in ROMA,
PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE
SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentati e difesi
dall'avvocato [REDACTED];

- *ricorrenti* -

2019

contro

3597

[REDACTED], in persona dei
legali rappresentanti pro tempore, elettivamente
domiciliate in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la

CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE,
rappresentate e difese dagli avvocati [REDACTED],
[REDACTED];

- *controricorrenti* -

avverso la sentenza n. 460/2016 della CORTE D'APPELLO
di GENOVA, depositata il 16/12/2016, R. G. N.
146/2016;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 13/11/2019 dal Consigliere Dott. ROSA
ARIENZO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale [REDACTED], che ha concluso per
l'inammissibilità, in subordine per il rigetto del
ricorso;

udito l'Avvocato [REDACTED].



FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'appello di Genova, con sentenza del 16.12.2016, respingeva il gravame proposto da [REDACTED] e da altri litisconsorti - ex dipendenti di [REDACTED]. con qualifiche e mansioni di tipo tecnico - amministrativo ed inquadramento nel V e nel IV livello CCNL unico Acqua e Gas - avverso la decisione del Tribunale di La Spezia che aveva rigettato il ricorso dei predetti, intesi ad ottenere l'accertamento della illegittimità sia del distacco del I.3.2014 presso l'[REDACTED], sia della successiva cessione del loro contratto di lavoro dal I.3.2014, nonché dei demansionamenti e successive dequalificazioni con attribuzione di mansioni di III livello B CCNL Fise Assoambienti, quali addetti alla raccolta porta a porta ([REDACTED] [REDACTED]) e di IV livello, quali addetti agli impianti ([REDACTED]).

1.1. Era richiesta la condanna della prima società ([REDACTED]) a reintegrare i lavoratori nel loro posto di lavoro con le mansioni e gli inquadramenti precedentemente assegnati, oltre al risarcimento dei danni professionali, in via subordinata nei soli confronti di [REDACTED] [REDACTED]

2. La Corte rigettava l'appello incidentale condizionato perché dello stesso non potevano ritenersi onerate le società vittoriose in primo grado, tenute solo a riproporre le deduzioni ed eccezioni sollevate non affrontate dal Tribunale, peraltro superate dalle altre assorbenti eccezioni dalle stesse formulate.

3. Quanto all'appello principale, la Corte territoriale osservava che il [REDACTED], per ovviare alla grave crisi manifestatasi, aveva da un lato iniziato una procedura di licenziamento collettivo per 180 esuberanti complessivi, conclusasi con sottoscrizione di accordo quadro del 30.11.2012, volto ad individuare misure alternative all'esodo, tra cui implementazione di attività quali il servizio di raccolta porta a porta e,

dall'altro, aveva dato corso ad un graduale processo di internalizzazione dei servizi affidati in appalto, con previsione di flessibilità di mansioni e facoltà delle aziende, in forza dell'art. 4, co. 11, della l. 223/91, di assegnare ai lavoratori coinvolti mansioni diverse ed inferiori.

3.1. Osservava come erano state all'uopo predisposte più graduatorie nei mesi successivi all'accordo del 2013 e nell'ultima di esse erano stati previsti i criteri dell'anzianità di servizio e dei carichi di famiglia, secondo il rispettivo peso del 70% e del 30%, nonché il criterio aziendale delle esigenze tecnico produttive ed organizzative, le cui regole applicative generali dovevano essere oggetto di successiva concertazione tra i firmatari dell'accordo.

3.2. Aggiungeva che, in un successivo accordo, erano stati ulteriormente specificati i criteri dell'anzianità di servizio e dei carichi di famiglia da applicare per la formazione della graduatoria, dalla quale erano da escludere i lavoratori già coinvolti nelle internalizzazioni ed ottimizzazioni e le figure professionali per le quali era impossibile reperire identiche professionalità.

3.3. La Corte riteneva che, a fronte di tali pattuizioni, dovevano ritenersi rispettati i criteri di individuazione del personale da distaccare, con assegnazione di differenti ed inferiori mansioni, e che non era stato eliminato il criterio delle esigenze aziendali, che, anzi, erano state prese in forte considerazione laddove era stata lasciata ampia discrezionalità alle società in ordine alle esclusioni suddette dalle graduatorie, con possibilità di formazione di sub graduatorie cd. operative, dalle quali erano stati esclusi i soggetti suindicati.

3.4. Infondato era, secondo la Corte, il rilievo che le esternalizzazioni avrebbero dovuto essere realizzate una volta conclusesi le internalizzazioni, in considerazione della gradualità con cui gli accordi

avevano fissato le varie fasi di risanamento, come dimostrato dalla mancanza di ogni rilievo da parte delle organizzazioni sindacali, che avevano partecipato alle formazioni delle sub graduatorie. Quanto alle dedotte violazioni di legge, se pure l'accordo sindacale di cui all'art. 4 l. 223/91 era stato raggiunto nell'ambito di una procedura di mobilità per esodare gli esuberanti mediante licenziamenti collettivi, la procedura si era conclusa senza adozione di alcun licenziamento, essendosi pattuite misure conservative dei posti di lavoro, tra cui la flessibilità delle mansioni, e la normativa consentiva agli accordi sindacali stipulati nel corso di procedure di mobilità, nell'ambito di un progetto di riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedentari, di stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 c.c., la loro assegnazione a mansioni diverse ed inferiori rispetto a quelle svolte a garanzia del posto di lavoro, per scongiurarne il licenziamento. Veniva evidenziato come ciò doveva ritenersi consentito anche nell'ipotesi di riassorbimento mediante l'assegnazione di mansioni inferiori con distacco presso soggetti terzi dei lavoratori, con interpretazione estensiva della previsione normativa. Né poteva ritenersi sindacabile, secondo la Corte, la decisione aziendale di sopprimere alcune mansioni, delle quali non poteva ritenersi da parte dei lavoratori l'utilità permanente per la distaccante.

3.5. I quattro lavoratori appellanti avevano mantenuto lo stesso trattamento retributivo presso la distaccataria e, successivamente al loro distacco, era intervenuta la legge n. 147/2013 (legge di stabilità) che, ai commi 563 e ss., aveva previsto la possibilità tra società controllate direttamente ed indirettamente dalle PP.AA. di una mobilità senza necessità del consenso dei lavoratori: in forza di tale normativa i contratti di lavoro degli appellanti erano stati ceduti a decorrere dal 1.3.2014 ad [REDACTED]. Il dedotto

demansionamento era stato, dunque, consentito dall' accordo sindacale sulla flessibilità, mentre, pure essendo fondata la questione della dedotta dequalificazione in relazione alla circostanza che era stata disattesa la previsione di coerenza con il relativo ordinamento professionale, i lavoratori non avevano dimostrato di avere subito alcun pregiudizio o danno patrimoniale, avendo mantenuto lo stesso trattamento retributivo. Anche il danno alla professionalità ed alla salute psichica, collegati al demansionamento, dovevano ritenersi insussistenti per essere stata esclusa l'illegittimità di quest'ultimo.

3.6. Infine, la Corte rilevava che dalla documentazione prodotta dalle appellate era evincibile che la società era stata osservante degli obblighi relativi agli adempimenti richiesti anche con riguardo alle informative preventive delle OO.SS. e delle rappresentanze sindacali operanti presso la società. Quanto al rilievo dell'impossibilità che una procedura di licenziamento collettivo si concludesse con una cessione di contratti, evidenziava come la procedura di mobilità si era conclusa senza alcun licenziamento, ma con un riassorbimento di eccedenze ed il trasferimento dei contratti costituiva un ulteriore e diverso strumento utilizzato dal gruppo per uscire dalla crisi nell'ambito del progetto indicato.

4. Di tale decisione hanno domandato la cassazione i lavoratori, affidando l'impugnazione a due motivi, cui hanno resistito, con unico controricorso, le due società.

5. La causa, fissata per l'adunanza camerale del 18.6.2019 (per la quale il P. G. aveva depositato requisitoria scritta), è stata rinviata a nuovo ruolo per consentirne la trattazione in pubblica udienza, non ravvisandosi i presupposti per la sua trattazione in sede camerale.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, [REDACTED] gli altri ricorrenti epigrafi denunciavano violazione e falsa applicazione dell'art. 30 d. lgs. 276/2003 ed erronea sussunzione della fattispecie concreta nell'ipotesi normativa astratta invocata, osservando che per il distacco è previsto dall'art. 30, co. 3, d. lgs. 276/2003 che lo stesso, ove comporti un mutamento di mansioni, debba avvenire con il consenso del lavoratore interessato e che la norma non possa essere disattesa, ritenendo che ciò sia consentito in quanto il distacco avvenga secondo previsioni contenute in Accordi Sindacali che prendano in esame la necessità di riduzioni collettive di personale ex l. 223/91.

1.1 Si assume che quest'ultima normativa prevede la possibilità di dequalificazione solo all'interno della stessa azienda, che consente di superare il divieto di cui all'art. 2103 c.c., ma non quando si ricada nella disciplina del distacco, speciale ed autonoma rispetto alla regola generale dei licenziamenti collettivi. I lavoratori evidenziano, poi, che vi sia un contrasto tra affermazioni inconciliabili, laddove la sentenza impugnata motiva nel senso anzidetto e prima, nelle righe precedenti, afferma che l'accordo sindacale è stato raggiunto nell'ambito di una procedura di mobilità che si è conclusa senza l'adozione di licenziamento, essendosi pattuite altre misure conservative dei posti di lavoro che ne escludevano la sussistenza, in ragione della concordata applicazione dei contratti di solidarietà.

2. Con il secondo motivo, i lavoratori lamentano violazione e/o falsa applicazione, quanto all'erronea sussunzione della fattispecie concreta nell'ipotesi normativa astratta invocata, degli art. 1, commi da 563 a 569, L. 147/2013, nonché dell'art. 5, comma 2, del d. l. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla l. 114/2014, che ha introdotto il comma 567 bis all'art. 1 della l. 147/2013, nonché dell'art. 2112 c.c., sostenendo che sia stato violato in particolare il comma 566, laddove è previsto che sia l'Ente controllante, cioè il Comune di La Spezia, a

procedere alla ricollocazione totale o parziale del personale in eccedenza nell'ambito della stessa società, ovvero presso altre società, con le modalità previste dal comma 563.

3. L'art 8, co. 3, del d. l. 148/1993, convertito con modificazioni dalla l. 236/1993 prevede che "gli accordi sindacali, al fine di evitare le riduzioni di personale, possono regolare il comando o il distacco di uno o piu' lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea".

3.1. In termini generali l' art. 30, comma 4, d. lgs. 276/2003 dispone nei seguenti termini: "1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o piu' lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attivita' lavorativa. 2. In caso del distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore. 3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unita' produttiva sita a piu' di 50 km da quella in cui il lavoratore e' adibito, il distacco puo' avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. 4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236".

3.2. L'art. 4, comma 11, l. 223/1991, a sua volta, prevede: "Gli accordi sindacali 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'articolo 2103 del codice civile la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.



3.3. Tali essendo le norme di riferimento, va rilevato come questa Corte abbia evidenziato il carattere speciale dell'art. 4 l. 223/91, che, nel prevedere la possibilità per gli accordi sindacali, nel corso delle procedure di mobilità, di stabilire, per garantire il reimpiego di almeno una parte dei lavoratori, che il datore di lavoro assegni gli stessi, in deroga all'art. 2103 cod civ. a mansioni diverse da quelle svolte, non pone alcuna preclusione all'assegnazione di mansioni anche inferiori o peggiorative – ivi compreso il trasferimento o la trasferta del lavoratore da una unità produttiva all'altra – trattandosi di rimedio volto ad evitare il licenziamento, fermo restando che questi non sono vincolati alla deroga poichè possono rifiutare la dequalificazione affrontando il rischio del licenziamento (cfr., in tali termini, Cass. I.7.2014 n. 14944).

3.4. Anche in caso di distacco del lavoratore, con mutamento delle mansioni, anche solo parziale purché effettivamente idoneo a ledere il patrimonio di professionalità acquisito, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 276 del 2003 è richiesto, quale elemento costitutivo e condizione di legittimità della fattispecie, il consenso del lavoratore distaccato, il quale, ricevuta la comunicazione del provvedimento, è pertanto onerato del solo rifiuto ma non anche di rendere note le ragioni che lo sorreggono, rilevando a tali fini il solo mutamento oggettivo delle mansioni, quale conseguenza dell'attuazione dell'ordine, e non anche la rappresentazione di esso fornita dal datore di lavoro nella lettera di comunicazione (Cass. 13.12.2018 n. 32330).

3.5. Tali arresti giurisprudenziali evidenziano la specialità dell'ipotesi del demansionamento dei lavoratori sia in tema di licenziamento collettivo che di distacco, in presenza di accordi collettivi, essendo principio generalmente valido quello del relativo divieto, ritenuto derogabile, quanto all'ipotesi del distacco, ove ricorra l'ipotesi specifica disciplinata dall'art. 8, comma 3, del decreto-legge 20

maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, nella legge 19 luglio 1993, n. 236 (che si fonda su accordi sindacali e sull'esclusivo interesse dei lavoratori comandati o distaccati a non perdere il posto di lavoro). In tal caso la deroga incide sulla previsione di carattere generale che consente la dissociazione fra il soggetto che ha proceduto all'assunzione del lavoratore e l'effettivo beneficiario della prestazione (c.d. distacco o comando) soltanto a condizione che continui ad operare, sul piano funzionale, la causa del contratto di lavoro in corso con il distaccante, nel senso che il distacco realizzi uno specifico interesse imprenditoriale che consenta di qualificare il distacco medesimo quale atto organizzativo dell'impresa che lo dispone, così determinando una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa ed il conseguente carattere non definitivo del distacco stesso (cfr. Cass. 23.4.2009 n. 9694).

3.6. Va ritenuto che, in presenza di accordi collettivi, come nella specie, non sussiste neanche la contraddizione tra parti della pronuncia d'appello evidenziata in ricorso, in quanto la procedura di licenziamento collettivo era stata comunque aperta, anche se si era conclusa con un accordo che escludeva i licenziamenti, prevedendo legittimamente la possibile assegnazione dei lavoratori eccedentari ad altra azienda del gruppo con mansioni inferiori, pur nella irriducibilità della retribuzione, in applicazione della normativa di cui all'art. 8 co. 3 d.l.148/93, fatta salva dal citato art. 30 d. lgs. 276/2003, co. 4. Peraltro, nella specie, trattandosi di gruppo di aziende partecipate dal Comune per l'esercizio di servizi pubblici locali, sussisteva anche lo specifico interesse del datore di lavoro distaccante a contribuire alla realizzazione di una struttura organizzativa coerente con gli obiettivi di maggiore funzionalità del raggruppamento, rendendo l'ipotesi del distacco conforme alla sua definizione normativa, di cui all'art. 30 d. lgs. cit.



3.7. Correttamente è stato pertanto ritenuto che il demansionamento non fosse stato illegittimo e che, quanto alla dequalificazione, non vi era stata deduzione e prova di alcun pregiudizio in concreto subito.

3.8. Per quanto detto, l'adozione di misure alternative alla riduzione del personale legittimamente è stato ritenuto consentito in quanto previsto da accordi sindacali stipulati nell'ambito della procedura di mobilità iniziale e dalla norma fatta salva in tema di disciplina generale del distacco ed in ogni caso, quanto agli ulteriori profili, non è neanche evidenziato l'interesse che sorregge le critiche, se non è contestato dai lavoratori il capo della decisione che afferma come non provato alcun pregiudizio discendente dalla dedotta dequalificazione.

4. Il secondo motivo in parte è connotato da novità, perchè non si indica in che termini delle disposizioni contemplate dal comma 566 dell'art. 1 della l. 147/2013 fosse stata dedotta la violazione. Il comma 567 bis introdotto dal d. l. 90/2014, convertito dalla l.11/4/2014, non è richiamabile *ratione temporis* ed, in ogni caso, il motivo pecca di specificità rispetto alla *ratio decidendi*, non censurata idoneamente quanto alla possibilità, legittimata dall'accordo sindacale sulla flessibilità, di assegnazione a mansioni inferiori da parte della società cessionaria, o, più precisamente, come evidenziato dalla Corte territoriale, dovendo ritenersi consentito il differente inquadramento in applicazione del diverso contratto applicato presso la cessionaria (CCNL ASSOAMBIENTE al posto del CCNL Acqua e Gas), nella conservata identità di trattamento retributivo dei lavoratori. In tal senso deve porsi richiamo anche a Cass. 1178/2017 sulla ritenuta mancata allegazione di un concreto pregiudizio sofferto per la dedotta dequalificazione, pur in astratto ipotizzabile secondo la Corte d'appello, in quanto il comma 563 dell'art. 1 della legge di stabilità imponeva la coerenza con il rispettivo ordinamento professionale.

5. In conclusione, essendo risultate tute le censure inidonee a minare il fondamento del *decisum*, deve pervenirsi al complessivo rigetto del ricorso.

6. Per il principio della soccombenza, va disposta la condanna dei lavoratori al pagamento, in favore delle controricorrenti, delle spese del presente giudizio di legittimità, liquidate nella misura indicata in dispositivo.

7. Sussistono le condizioni di cui all'art. 13, comma 1 quater, d.P.R. 115 del 2002.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna i ricorrenti al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, liquidate in euro 200,00 per esborsi, euro 5000,00 per compensi professionali, oltre accessori come per legge, nonché al rimborso delle spese forfetarie in misura del 15%.

Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002 art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte dei ricorrenti, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dell'art.13, comma1bis, del citato D.P.R., ove dovuto.

Così deciso in Roma, in data 13 novembre 2019