

Accettazione della liquidazione e non esclusione dell'impugnazione del licenziamento

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, con la sentenza n. 3045 del 6 Febbraio 2017, ha stabilito che l'accettazione della liquidazione, da parte del lavoratore licenziato non può essere interpretata come tacita dichiarazione di rinuncia ai diritti derivanti dall'illegittimità del licenziamento, non esistendo alcuna incompatibilità giuridica tra l'accettazione della liquidazione e la volontà di ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento, al fine del conseguimento dell'ulteriore diritto alla riassunzione o al risarcimento del danno conseguente.

.....

Secondo la Cassazione la mera accettazione della liquidazione, non accompagnata da alcuna riserva, non può essere interpretata come tacita dichiarazione di rinuncia ai diritti derivanti dall'illegittimità del licenziamento. In particolare la Suprema Corte ha chiarito che non esiste alcuna incompatibilità logica e giuridica tra l'accettazione del TFR e la volontà di ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento, allo scopo di conseguire l'ulteriore diritto alla riassunzione o al risarcimento del danno conseguente.

Il fatto

La pronuncia trae origine dalla sentenza con cui la Corte d'appello, in parziale riforma della sentenza del Tribunale di primo grado, accoglieva l'impugnazione proposta da un lavoratore avente ad oggetto l'illegittimità del procedimento di collocamento in c.i.g.s. e del successivo licenziamento.

La corte, per quanto qui di interesse, esclusa la ricorrenza di una rinuncia tacita all'impugnativa del licenziamento configurata dalla presentazione, da parte del lavoratore, di un procedimento monitorio per la corresponsione dell'esatto importo del trattamento di fine rapporto, riteneva illegittima la collocazione in mobilità effettuata sulla scorta dell'unico criterio delle esigenze tecnico-organizzative esplicitato nell'accordo sindacale, in quanto riferimento eccessivamente generico, essendo "privo di parametri sui quali individuare in via oggettiva e predeterminata i lavoratori da sospendere".

La Corte rilevava che tale lacuna non poteva ritenersi compensata dalla comunicazione di apertura della procedura di mobilità, nella quale la società aveva elencato solo per ogni

struttura e posizione il numero dei dipendenti in organico e il numero di quelli in esubero, per cui, nell'ambito dei "Servizi generali" ai cui apparteneva il dipendente, la scelta del lavoratore era stata effettuata in concreto dal datore di lavoro sulla base di una soggettiva valutazione.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando, per quanto qui di interesse, la violazione dell'art. 12 delle preleggi al c.c. in relazione all'art. 4, comma 12, legge n. 223 del 1991, come riformato dall'art. 1, comma 45 della legge n. 92 del 2012 (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c.), non avendo, la corte territoriale, dato applicazione alla novella legislativa di cui all'art. 1, comma 45 della legge n. 92 del 2012 da intendersi quale norma di interpretazione autentica dell'art. 4, comma 12, legge n. 223 del 1991, e dovendosi, conseguentemente, ritenere sanata la procedura di mobilità in forza della stipulazione dell'accordo sindacale (del 2209, ndr). In ogni caso, la stipulazione di un accordo nell'ambito della procedura di mobilità escludeva, ad avviso della ricorrente, la rilevanza di eventuali profili di illegittimità del recesso irrogato a fronte di una comunicazione di avvio della procedura che esplicitava in modo chiaro ed univoco la causa dell'esigenza di riduzione, l'inevitabilità, il numero, i profili professionali e la collocazione aziendale del personale in esubero.

In aggiunta, la società lamentava che la corte territoriale aveva erroneamente escluso profili di incompatibilità tra l'impugnazione del licenziamento e il procedimento monitorio avviato sempre dal lavoratore per il pagamento del trattamento di fine rapporto, assumendo, invece, tale comportamento valenza concludente, unitamente alla possibilità, espressa in giudizio, di "valutare la possibilità di rinunciare alle doglianze in merito al licenziamento".

La decisione

La Corte di Cassazione riteneva infondato il motivo rigettava il ricorso.

Innanzitutto la Corte Suprema riteneva infondata la invocata natura interpretativa (e quindi retroattiva) dell'art. 1, comma 45 della legge n. 92 del 2012 (in relazione all'art. 4, comma 12, legge n. 223 del 1991), posto che la novella del 2012 ha introdotto un elemento del tutto innovativo nell'ambito della procedura che assicura il controllo sindacale sulla riduzione del personale. La novella legislativa, ricordavano i Giudici, ha previsto di aggiungere, all'art. 4, comma 12, della legge n. 223, il seguente periodo: "Gli eventuali vizi della comunicazioni di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo".

Invero, motivava la Corte, “ritenuto che possono essere riconosciute quali norme di interpretazione autentica esclusivamente quelle norme che siano volte a esplicitare il senso di quelle preesistenti, oppure a chiarire o a escludere uno dei sensi tra quelli ragionevolmente attribuibili alle norme interpretate”, andava rilevato che l'eventuale valenza sanante dell'accordo conclusivo della procedura di mobilità era profilo assai controverso, già riconosciuto dalla propria precedente giurisprudenza, che aveva ritenuto che l'accordo collettivo non sanava i vizi della procedura. L'intervento del legislatore, concludevano gli ermellini, ha, quindi, effetto innovativo e la ratio ispiratrice consiste nella possibilità (solamente eventuale, considerato che le parti "possono" provvedere a sanare) di concludere un accordo prevedendo, espressamente, la sanatoria di eventuali vizi. La censura risultava, pertanto, infondata, posto che la novella legislativa deve ritenersi innovativa e, in ogni caso, l'accordo richiamato dalla società non contemplava alcuna previsione di sanatoria di precedenti vizi.

A fronte di quanto esposto nelle premesse, consideravano i Giudici di legittimità che la corte territoriale aveva correttamente analiticamente esaminato il contenuto della comunicazione inviata, a conclusione della procedura ex art. 4 della L. n. 223 del 1991, agli organi competenti e alle organizzazioni sindacali ed aveva concluso per la incompletezza della suddetta comunicazione. Invero, aveva rilevato che "Il riferimento alle predette esigenze che avrebbero dovuto essere valorizzate in relazione alla rilevanza del settore di appartenenza e della posizione organizzativa è del tutto generico e privo di parametri sui quali individuare in via oggettiva e predeterminata i lavoratori da sospendere"; inoltre aveva aggiunto che "Né tale lacuna può essere compensata con la comunicazione di apertura della procedura di mobilità nella quale la società aveva elencato solo per ogni struttura e posizione il numero dei dipendenti in organico e il numero di quelli in esubero, in quanto la scelta all'interno degli addetti a tali reparti o strutture, dei lavoratori da sospendere, e poi da licenziare, deve essere effettuata secondo criteri predeterminati e generali e non sulla base dell'esclusiva scelta, ex post, del datore di lavoro". Aveva infine, osservato che il lavoratore era stato licenziato "atteso che la posizione ricoperta dallo stesso è stata soppressa e le mansioni di attività di controllo e sicurezza all'accesso al 5° piano della società sono oggi svolte con diversi criteri organizzativi". Era, quindi, evidente che, nell'ambito del servizio interessato (Servizi generali) la scelta del lavoratore era stata effettuata in concreto dal datore di lavoro sulla base di una soggettiva valutazione".

La Corte, evidenziando che nell'ambito di una procedura di collocazione in mobilità e di licenziamento collettivo non è sufficiente (come nel licenziamento individuale per

giustificato motivo oggettivo) la soppressione del posto, traeva la conclusione, in applicazione dei propri orientamenti consolidati, della carenza di trasparenza delle scelte datoriali e di un vulnus al pieno esercizio della funzione sindacale di controllo e valutazione, considerato che l'unico criterio di scelta, se pur legittimo, non consentiva di individuare, "in via obiettiva e generale", i lavoratori da licenziare, rimettendo tale individuazione alla scelta del datore di lavoro.

Si trattava , pertanto, di motivazione congrua, coerente e rispettosa della disciplina al tempo applicabile.

In motivazione, la Corte esaminando poi l'ulteriore motivo di ricorso, precisava, anche facendo riferimento alla propria giurisprudenza consolidata, che "la mera accettazione della liquidazione, ancorché non accompagnata da alcuna riserva, non può essere interpretata, per assoluto difetto di concludenza, come tacita dichiarazione di rinuncia ai diritti derivanti dall'illegittimità del licenziamento, non esistendo alcuna incompatibilità logica e giuridica tra l'accettazione della liquidazione e la volontà di ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento, al fine del conseguimento dell'ulteriore diritto alla riassunzione o al risarcimento del danno conseguente" .

In altre parole, La corte del merito aveva applicato coerentemente i suddetti principi, rilevando che la richiesta di differenze retributive sull'importo pagato dal datore di lavoro a titolo di trattamento di fine rapporto ha la stessa natura e funzione dell'atto di spontaneo adempimento da parte della società. In secondo luogo, i giudici dell'appello avevano correttamente effettuato una analitica disamina dei comportamenti tenuti dal lavoratore, escludendo che l'eventualità, espressa dal suo difensore alla prima udienza di discussione, di valutare una rinuncia del licenziamento, potesse configurare circostanza confermativa di una volontà dismissiva.

Per tutto quanto sopra esplicitato, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Con la sentenza qui in commento, la Corte Suprema ha sottolineato il principio per cui il fatto di accettare semplicemente la liquidazione, non accompagnando tale decisione da alcuna riserva, non può essere interpretato come tacita dichiarazione di rinuncia ai diritti derivanti dall'illegittimità del licenziamento. Infatti ,in particolare, la Cassazione ha chiarito che non esiste alcuna incompatibilità logica e giuridica tra l'accettazione del TFR e la volontà di ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento, allo scopo di conseguire l'ulteriore diritto alla riassunzione o al risarcimento del danno conseguente.

Utile la sentenza anche nel ricordare alcune differenze nel caso di licenziamento antecedente o successivo alla Legge 92/2012 che ha apportato alcune significative modifiche alla Legge stessa, esaminate nella fattispecie e riferite agli adempimenti cui deve soggiacere l'azienda, con il riferimento , ampiamente discusso negli anni nelle aule di giustizia, se l'accordo sindacale raggiunto nell'ambito della procedura di riduzione del personale, possa o meno avere efficacia sanante di un vizio della procedura stessa.

Nello specifico , il riferimento quindi è al fatto che nel caso di licenziamento collettivo intimato in data anteriore alla legge Fornero occorre escludere che l'accordo sindacale raggiunto tra l'impresa e i sindacati sia idoneo a privare di rilievo le eventuali violazioni delle norme previste dalla procedura di cui all'articolo 4 della legge 223/1991.

Correttamente infatti , ad avviso della Cassazione, la previsione contenuta nell'articolo 1, comma 45, della legge 92/2012, secondo cui eventuali vizi della comunicazione di avvio della procedura possono essere sanati con l'accordo sindacale, non può avere effetto retroattivo e viene applicato perciò unicamente ai licenziamenti collettivi effettuati dopo l'entrata in vigore della norma sopra riportata, avendo esso unicamente una portata innovativa delle regole previgenti e non anche una portata interpretativa di legge preesistente.

Da ultimo, si precisa che la Corte ha tenuto, peraltro, a sottolineare che in ogni caso perché la nuova disposizione abbia efficacia sanante, occorre sempre che le parti inseriscano nell'accordo collettivo la clausola specifica con la quale viene dichiarato di attribuire tale carattere ai possibili vizi della intercorsa procedura di licenziamento collettivo.