

**Civile Sent. Sez. L Num. 26029 Anno 2019**

**Presidente: NOBILE VITTORIO**

**Relatore: AMENDOLA FABRIZIO**

**Data pubblicazione: 15/10/2019**

**SENTENZA**

sul ricorso 5167-2018 proposto da:

CORDEN PHARMA LATINA S.P.A., in persona del  
legale rappresentante pro tempore,  
domiciliata in ROMA presso LA CANCELLERIA  
DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE,  
rappresentata e difesa dall'avvocato  
DOMENICO ROSANO;

2019

2520

- *ricorrente* -

**contro**

IANNACCONE DAMIANO, elettivamente

*Am*

domiciliato in ROMA, VIA DEL TEATRO VALLE,  
51, presso lo studio dell'avvocato GIUSEPPE  
DE NICOLA, che lo rappresenta e difende;

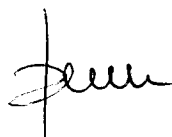
- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 5790/2017 della CORTE  
D'APPELLO di ROMA, depositata il 14/12/2017  
R.G.N. 4939/2016;

udita la relazione della causa svolta nella  
pubblica udienza del 04/07/2019 dal  
Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA;

udito il P.M. in persona del Sostituto  
Procuratore Generale Dott. MARCELLO MATERA  
che ha concluso per: in via principale  
inammissibilità, in subordine rigetto;

udito l'Avvocato GIUSEPPE DE NICOLA.



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Amendola', is located at the bottom center of the page. A large, thin, curved line starts from the end of the text 'udito l'Avvocato GIUSEPPE DE NICOLA.' and loops around to the left, ending near the signature.

## Fatti di causa

1. La Corte di Appello di Roma, con sentenza pubblicata il 14 dicembre 2017, nell'ambito di un procedimento *ex lege* n. 92 del 2012, ha confermato la pronuncia di primo grado che aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato in data 27 agosto 2013 dalla Corden Pharma Latina Spa nei confronti di Damiano Iannaccone, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro e il pagamento di una indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

2. I giudici d'appello, premesso che era incontestata la sussistenza in capo al lavoratore dei requisiti per l'assunzione ai sensi della normativa sul collocamento obbligatorio, hanno condiviso l'assunto del primo giudice secondo cui risultava violato l'art. 10, co. 4, l. n. 68 del 1999 perché, al momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente era inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 di detta legge.

Per la Corte territoriale l'affermazione contenuta nella sentenza di primo grado secondo cui la società non aveva assolto all'onere probatorio sul fatto che, a seguito del licenziamento dello Iannaccone, non fosse stata violata detta quota di riserva, "non ha trovato smentita nelle risultanze processuali e può ritenersi circostanza pacifica su cui si è formato oramai giudicato interno".

3. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso la soccombente con un unico articolato motivo, cui ha resistito Damiano Iannaccone con controricorso.

Entrambe le parti hanno comunicato memorie ex art. 378 c.p.c.

## Ragioni della decisione

1. Con il mezzo di ricorso si denuncia "violazione e falsa applicazione dell'art. 18, comma 4, l. n. 300/1970 in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c."; si deduce che "nella fattispecie l'imprenditore non ha selezionato il soggetto invalido per esodarlo, ma ha applicato una clausola della convenzione



sindacale del 26/07/2012 che prevede l'esternalizzazione del reparto cui era addetto Damiano Iannaccone"; si invoca "analogia tra il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ed il licenziamento ex artt. 4 e 24 l. n. 223 del 1991"; si lamenta che la società aveva offerto al lavoratore "la ricollocazione nello stesso sito produttivo e nelle stesse mansioni già espletate, alle dipendenze della società appaltatrice del reparto, offerta rifiutata".

2. Il motivo di doglianza non può trovare accoglimento in quanto la Corte territoriale si è correttamente uniformata al principio di diritto stabilito da Cass. n. 12911 del 2017 con cui la ricorrente neanche si confronta, pur essendo stato posto a fondamento della sentenza impugnata (v. pag. 5), trascurando così di offrire elementi per mutare il citato orientamento così come prescritto dall'art. 360 bis c.p.c..

Invero l'art. 10, co. 4, l. n. 68 del 1999, espressamente prevede:

"Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge".

La *ratio* della norma, nel quadro delle azioni di "promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro" di cui alle finalità espresse dall'art. 1, co. 1, l. n. 68/99, è quella di evitare che, in occasione di licenziamenti individuali o collettivi motivati da ragioni economiche, l'imprenditore possa superare i limiti imposti alla presenza percentuale nella sua azienda di personale appartenente alle categorie protette, originariamente assunti in conformità ad un obbligo di legge. Il divieto è in parte compensato dalla sospensione degli obblighi di assunzione per le aziende che usufruiscano dei benefici di integrazione salariale ovvero per la durata delle procedure di mobilità previste dalla legge n. 223 del 1991, così come disposto dall'art. 3, co. 5, l. n. 223 del 1991, sicché in caso di crisi l'impresa è esonerata dall'assumere nuovi invalidi, ma non può coinvolgere



quelli già assunti in recessi connessi a ragioni di riduzione del personale, ove ciò venga ad incidere sulle quote di riserva.

La disposizione è stata costantemente interpretata da questa Corte nel senso che essa riguarda solo il licenziamento di cui all'art. 4, co. 9. L. n. 223 del 1991, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, e non anche gli altri tipi di recesso datoriale (Cass. n. 15873 del 2012; Cass. n. 28426 del 2013; per l'esclusione del licenziamento disciplinare v. Cass. n. 3931 del 2015; per l'esclusione del licenziamento per superamento del periodo di comportamento v. Cass. n. 21377 del 2016).

I giudici del merito hanno concordemente ritenuto che fosse incontestata la sussistenza in capo allo Iannaccone dei requisiti per l'assunzione ai sensi della normativa sul collocamento obbligatorio e che, con il suo licenziamento, fosse stata violata la quota di riserva: tali risultanze di fatto non possono essere riesaminate in sede di legittimità e sono sufficienti a sorreggere il *decisum*.

Circa l'apparato sanzionatorio, a fronte della "annullabilità" del recesso prevista dall'art. 10, co. 4, l. n. 68 del 1999, occorre verificare quale esso sia in seguito alla graduazione delle tutele introdotta dalla l. n. 92 del 2012, vigente nel caso di specie, in caso di licenziamento illegittimo.

Non trova diretta applicazione il comma 7 dell'art. 18 della l. n. 300 del 1970, come novellato dalla l. n. 92 del 2012, secondo cui "il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore", perché non viene richiamata l'ipotesi di cui al comma 4 dell'art. 10 della l. n. 68 del 1999 relativa al licenziamento annullabile per violazione della quota riservata ai disabili. Il mancato rinvio potrebbe essere spiegato, da un punto di vista sistematico, per il fatto che in tale ultima ipotesi il recesso non è direttamente connesso alla condizione di inidoneità fisica o psichica del lavoratore, bensì a motivazioni di carattere economico che coinvolgono l'intera impresa.



Comunque, nel caso di licenziamento collettivo come nella specie non vi è lacuna normativa, perché la tutela applicabile può essere rinvenuta in quella prevista in generale nel comma 3 dell'art. 5 della l. n. 223 del 1991, come sostituito dall'art. 1, co. 46., l. n. 92 del 2012, in base al quale: "Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18".

Trascurando l'ipotesi che qui non interessa del licenziamento "intimato senza l'osservanza della forma scritta", questa Corte (Cass. n. 12095 del 2016) ha già operato la distinzione del "caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12" dal "caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1".

Nel primo caso "si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18"; secondo il terzo periodo di tale settimo comma "nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma"; il rinvio ulteriore a detto quinto comma fa sì che il giudice, in tali ipotesi, "dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto".

Nel secondo caso - "violazione di criteri di scelta" - "si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18"; quindi il giudice "annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione", in una misura non superiore alle dodici mensilità.



Può essere agevolmente escluso che il caso in contesa possa rientrare nella tutela meramente indennitaria prevista in "caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12", L. n. 223/91, sia perché la quota di riserva non ha a che fare con gli oneri formali di procedura previsti dalla legge testé citata, sia perché la mera risoluzione del rapporto di lavoro disposta dal giudice nel caso di tutela indennitaria tra 12 e 24 mensilità confliggerebbe con la previsione espressa dell'art. 10, co. 3, L. n. 68/99, in base alla quale il recesso va annullato.

Conformemente a Cass. n. 12911/2017 cit., dunque, il caso concreto va ascritto inevitabilmente alla tutela di tipo reintegratorio conseguente all'annullamento del recesso prevista dalla fattispecie astratta di "violazione dei criteri di scelta" che sussiste, secondo questa Corte (Cass. n. 12095/2016 cit.), "allorquando i criteri di scelta siano, ad esempio, illegittimi, perché in violazione di legge, o illegittimamente applicati, perché attuati in difformità dalle previsioni legali o collettive". In una scelta che viola la legge incorre, infatti, il datore di lavoro che seleziona tra i licenziandi un lavoratore occupato obbligatoriamente superando il limite della quota di riserva.

Tale opzione interpretativa, oltre ad essere rispettosa del dettato normativo, appare conforme ad una *ratio* della disciplina finalizzata a garantire il rispetto delle quote di riserva e degli obblighi di assunzione del disabile che solo una tutela di tipo ripristinatorio della posizione lavorativa del licenziato può garantire.

Il legislatore, esplicitamente, nel bilanciare l'interesse dell'imprenditore al ridimensionamento dell'organico in una situazione di crisi economica con l'interesse dell'assunto obbligatoriamente alla conservazione del posto di lavoro, privilegia quest'ultimo, con una speciale protezione del disabile e con un sacrificio ragionevole imposto al datore di lavoro, nell'ambito di una disciplina da interpretare coerentemente con le fonti sovranazionali in materia ampiamente esaminate in precedenza, in modo tale da evitare alla persona con disabilità "barriere di diversa natura (che) possano ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri" (art. 1, co. 2, convenzione ONU)."



Ciò posto va altresì osservato che nel caso all'attenzione del Collegio non viene neppure adeguatamente censurato l'assunto della Corte territoriale secondo cui sulla violazione della quota di riserva si sarebbe formato un "giudicato interno"; si tratta di affermazione che, prescindere dalla sua fondatezza, è idonea a sostenere il *decisum* ed a rendere inammissibile ogni ulteriore doglianza che non rimuova detto assunto.

Palesamente inconferente, infine, la circostanza che lo Iannaccone avrebbe rifiutato la ricollocazione presso diversa società cui era stato esternalizzato il servizio cui il medesimo era addetto, atteso che di un obbligo di *repechage* in un caso di licenziamento *ex lege* n. 223 del 1991 non è dato parlare.

3. Conclusivamente il ricorso deve esser respinto, con spese che seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo.

Occorre altresì 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 liquidate in euro 5.000,00, oltre euro 200,00 per esborsi, accessori secondo legge e spese generali al 15%.

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 della 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 4 luglio 2019

1  
C.A. DI C.