

Licenziamento per fine lavori in edilizia e diritto di precedenza nelle assunzioni

Franco Balbi e Roberto Livatino *Avvocati dello Studio legale Balbi, Livatino & Associati in Verona*

 La Corte di Cassazione, in riforma della decisione resa dalla Corte d'Appello di Campobasso, afferma che il licenziamento per fine lavori nelle costruzioni edili costituisce licenziamento per riduzione di personale, con conseguente diritto dei lavoratori così licenziati ad essere riassunti in caso di nuove assunzioni presso la stessa azienda e corrispettiva insussistenza del diritto del datore di lavoro assumente a fruire delle agevolazioni contributive per l'assunzione dei lavoratori dalle liste di mobilità

Cass., sez. lav., 12 agosto 2011, n. 17273

Licenziamento plurimo per fine lavori nelle costruzioni edili - Fattispecie di licenziamento per riduzione di personale - Sussistenza - Diritto di precedenza dei lavoratori precedentemente licenziati nell'assunzione presso la medesima azienda recedente - Sussistenza - Diritto del datore di lavoro ad usufruire delle agevolazioni previste per l'assunzione di lavoratori dalle liste di mobilità - Insussistenza

In caso di licenziamento individuale plurimo per fine lavoro nelle costruzioni edili, espressamente escluso dall'applicazione delle procedure di mobilità di cui all'art. 24 l. 223/91, ricorre la fattispecie del giustificato motivo oggettivo per riduzione di personale. Da tale qualificazione consegue, ex art. 15, comma 6, l. 264/1949, la sussistenza del diritto di precedenza dei lavoratori precedentemente licenziati nelle eventuali assunzioni che dovesse effettuare la medesima azienda recedente entro sei mesi dal licenziamento, purché relative a personale chiamato a svolgere le stesse mansioni esercitate dai lavoratori receduti. La sussistenza del diritto di precedenza nelle assunzioni in capo ai lavoratori licenziati ed il corrispettivo obbligo di assunzione da parte del datore di lavoro esclude, ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 l. 223/91, il diritto per il datore assumente di usufruire delle agevolazioni previste dalla medesima legge n. 223/1991 a favore dei datori che assumano lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Il fatto

Un'impresa del settore edile, dopo aver effettuato licenziamenti individuali plurimi di lavoratori causa la cessazione di lavoro in tale settore, riassunse gli stessi lavoratori prima che fossero trascorsi sei mesi dal relativo recesso, fruendo, per tali assunzioni, delle agevolazioni economiche previste dalla legge n. 223/1991 a favore di quei datori di lavoro che, non tenutivi, assumano lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

La Corte di Appello di Campobasso rigettava il gravame proposto dall'Inps avverso la sentenza del Tribunale di Isernia, con la quale era stata accolta la domanda dell'impresa avente per oggetto l'accertamento negativo degli obblighi contributivi accertati invece in sede amministrativa nel verbale redatto dall'Inps, laddove era stata per contro evidenziata l'insussistenza del diritto ad usufruire delle suddette agevolazioni contributive; ciò in quanto trattavasi, ad avviso dell'Istituto previdenziale, non di assunzioni *ex novo* liberamente decise dal datore di lavoro ma di riassunzioni cui il datore medesimo era obbligato in caso di costituzione di nuovi rapporti di lavoro entro sei mesi dal predetto licenziamento per cessazione di lavoro.

I principi di diritto

Il diritto di precedenza dei lavoratori nelle assunzioni effettuate dal datore di lavoro - *rectius*: dall'azienda - che li abbia precedentemente licenziati per riduzione di personale trova fondamento nell'art. 15, comma 6, della legge 29 aprile 1949, n. 264, che così recita: «I lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno la precedenza nella riassunzione entro sei mesi»⁽¹⁾. La *ratio* della norma consiste nel garantire prioritariamente la rioccupazione presso la medesima azienda a coloro che dalla stessa siano stati licenziati per riduzione di personale e quindi per motivi estranei alla cd. persona del lavoratore, laddove eventuali e più favorevoli condizioni di mercato ovvero ulteriori e diverse esigenze aziendali mani-

(1) Comma così modificato dall'art. 6, comma 4, del Dlgs 19 dicembre 2002, n. 297, che ha ridotto a sei mesi il precedente termine di dodici mesi.

festatesi successivamente al suddetto licenziamento, tanto da configurare la necessità di fare ricorso a nuove assunzioni in un così breve lasso di tempo, devono esplicitare effetti positivi innanzitutto nei confronti di quei lavoratori che da poco tempo hanno incolpevolmente perso l'occupazione presso l'azienda successivamente assumente.

Trattasi di un «diritto soggettivo del dipendente licenziato alla precedenza nella stipulazione del contratto di lavoro in relazione alle nuove assunzioni decise dal datore di lavoro, che nelle procedure di cui alla legge n. 223/1991 trova esplicita disciplina in virtù del rinvio all'art. 15, legge n. 264/1949 da parte dell'art. 8, comma 1, legge n. 223/1991», come autorevolmente statuito dal Supremo collegio⁽²⁾.

Tale diritto tuttavia non trova tutela specifica nell'art. 2932 c.c. - Esecuzione specifica dell'obbligo di concludere un contratto - in quanto trattasi non di un diritto alla stipulazione di un contratto ma «soltanto di un diritto ad essere preferiti come contraenti nel caso in cui il datore di lavoro decida di ricorrere a nuove assunzioni, la cui tipologia sarà definita dal medesimo datore di lavoro»⁽³⁾.

Ne consegue pertanto che dall'eventuale inadempimento dell'obbligo datoriale, che diviene definitivo con l'assunzione di soggetti diversi, «non può che scaturire il risarcimento del danno»⁽⁴⁾.

Si rileva tuttavia che la formulazione del comma settimo - poi abrogato - «stessa qualifica» dei lavoratori licenziati, «deve intendersi realizzata quando vi sia sostanziale coincidenza tra le professio-

nalità di cui l'azienda abbisogna e quella posseduta da questi ultimi», ossia dai lavoratori precedentemente licenziati per riduzione di personale - in quanto «sarebbe irragionevole e non conciliabile con la *ratio* delle disposizioni in tema di diritto di precedenza leggere l'espressione «stessa qualifica» come identità di livelli di inquadramento formale»⁽⁵⁾.

In caso di nuove assunzioni il datore di lavoro potrà dunque sottrarsi al citato obbligo risarcitorio nei confronti degli ex dipendenti non riassunti solo qualora fornisca la prova, ex art. 2697 c.c., che l'inadempimento è stato determinato da causa a lui non

imputabile, ex art. 1218 c.c.

Ad esempio potrà provare «l'assoluta inevitabilità della scelta: sotto il profilo delle professionalità assolutamente peculiari da acquisire all'azienda ovvero dell'impossibilità di procedere alla stipulazione dei contratti dei quali potrebbero essere parte gli ex dipendenti»⁽⁶⁾.

Tutto ciò premesso, oggetto della controversia portata all'attenzione del Supremo collegio è la sussistenza o meno del diritto di precedenza del lavoratore nell'assunzione in caso di precedente licenziamento dello stesso, disposto a causa di fine lavoro da un'impresa del settore edile che, in virtù del disposto dell'art. 24, comma 4, della legge n. 223/1991, risulta espressamente esclusa dal campo di applicazione delle procedure di mobilità di cui alla legge medesima qualora ricorra per l'appunto la particolare fattispecie della «fine lavoro nelle costruzioni edili»⁽⁷⁾.

Diritto di precedenza alla riassunzione entro sei mesi

(2) Cass., 5 ottobre 2002, n. 14293. In senso conforme: Cass. nn. 723/1997, 4008/1997, 1410/2000, 1943/2000, 6315/2001, 5940/2004.

(3) Cass., n. 14293/2002, cit.; *contra*, precedentemente, Cass. 2 giugno 1998, n. 5415.

(4) Cass., n. 14293/2002, cit. In senso conforme: Cass., 7 maggio 1997, n. 4008.

(5) Cass., n. 14293/2002, cit. In senso conforme: Cass., 9 febbraio 1990, n. 37. Da ultimo il principio è stato ribadito con riferimento al caso di un lavoratore riassunto, entro sei mesi dal recesso, dalla stessa azienda che lo aveva precedentemente licenziato per riduzione di personale, con adibizione a mansioni effettivamente corrispondenti ad un livello professionale superiore. Il Supremo collegio ha quindi statuito, con riferimento al caso di specie, l'insussistenza dell'obbligo datoriale alla riassunzione in quanto trattavasi di diversa qualifica di assunzione, con corrispettiva sussistenza del diritto per il datore di lavoro assumente ad usufruire delle agevolazioni economiche previste dalla legge n. 223/1991 per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (Cass., 22 settembre 2010, n. 20005).

(6) Cass., n. 14293/2002, cit.; In senso conforme, precedentemente all'entrata in vigore della legge n. 223/1991: Cass., n. 37/1990, cit.

(7) La fine lavori nelle costruzioni edili è stata esclusa dall'applicazione delle procedure di mobilità *ex lege* n. 223/1991 in quanto il legislatore ha ritenuto fisiologico il ciclico andamento dell'edilizia, che determina i relativi licenziamenti in occasione della fine dell'attività del cantiere ma anche delle varie fasi di lavoro nel cantiere, che richiedono lavoratori di diversa specializzazione mentre non rientra nella fattispecie, dovendosi pertanto obbligatoriamente esperire le procedure di mobilità ex artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 - pena l'invalidità dei recessi - la cessazione dell'attività ed il compimento dell'opera (Cass. 26 settembre 1998, n. 9657). Devono quindi distinguersi i lavoratori assunti solo per l'esecuzione delle suddette fasi di lavoro da quelli che costituiscono il nucleo stabile dell'impresa edile, al cui licenziamento si applicheranno invece, ricorrendone i relativi requisiti, le suddette procedure di legge, stante l'indiscutibile natura collettiva del recesso (Cass. 3 aprile 1993, n. 4033). Da ultimo poi è stato affermato il seguente principio di diritto: «L'esclusione dall'obbligo di osservare le procedure dettate per i licenziamenti collettivi, previsti dalla legge n. 223/1991, art. 24, comma 4, fra l'altro per la fine lavori nelle costruzioni edili, motivata dall'impossibilità assoluta di un'ulteriore utilizzazione dei lavoratori destinatari dei provvedimenti di recesso, opera anche nel caso di esaurimento di una singola

A tal proposito, tuttavia, si deve innanzitutto ribadire che il diritto di precedenza trova fondamento nella citata disposizione di cui all'art. 15 della legge n. 264/1949, mentre la legge n. 223/1991 non contiene una specifica ed autonoma previsione in merito, limitandosi infatti, all'art. 8, comma 1, a rinviare per l'appunto al disposto del suddetto art. 15 per quanto riguarda il collocamento dei lavoratori in mobilità.

Ciò quindi significa innanzitutto che risulta priva di pregio la considerazione svolta dal giudice dell'appello relativamente all'inapplicabilità al caso di specie delle procedure di mobilità di cui alla legge n. 223/1991, in quanto il diritto di precedenza trovava già disciplina autonoma nella legge n. 264/1949, con riferimento alla fattispecie della «riduzione di personale», ben quarant'anni prima dell'approvazione della legge n. 223/1991.

La circostanza che il legislatore abbia espressamente affermato la sussistenza di tale diritto - anche - nei casi di riduzione del personale a seguito dell'avvio delle procedure di mobilità, non autorizza certo a ritenere che solo le fattispecie di cui al comma 1 dell'art. 24: riduzione o trasformazione di attività o di lavoro o del successivo comma 2: cessazione di attività - integrino, nell'ambito dei requisiti numerici e dimensionali ivi previsti ed a seguito del licenziamento collettivo del personale in esubero, la predetta fattispecie del licenziamento per riduzione di personale, che dovrà pertanto essere indagata anche con riferimento alle altre norme di legge che disciplinano il recesso dal rapporto di lavoro per motivi attinenti a ragioni dell'impresa.

Orbene la formulazione letterale della norma - riduzione di personale - esclude ovviamente innanzitutto che possa trattarsi di licenziamento ricollegabile ad un inadempimento colpevole del lavoratore, e quindi di un recesso per giusta causa o giustificato motivo soggettivo disciplinati dall'art. 3 della legge n. 604/1966, o comunque di un recesso riconducibile a motivi attinenti alla cd. persona del lavoratore, quali ad esempio il superamento del periodo di comporto o la sopravvenuta idoneità totale allo svolgimento delle mansioni di competenza.

Trattasi invece di licenziamenti disposti dal datore di lavoro che ritenga di essere in presenza di un esubero di personale rispetto alle effettive necessi-

tà dell'impresa, cui fare fronte con il licenziamento di una parte dei dipendenti ovvero, in caso di cessazione definitiva dell'attività d'impresa, di tutti i lavoratori ivi occupati.

Siamo quindi in presenza di ragioni oggettive attinenti l'attività d'impresa ed a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 223/1991 - che ha per l'appunto disciplinato le procedure per l'intimazione dei licenziamenti collettivi a seguito di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro con riferimento ai datori di lavoro che occupino più di quindici dipendenti e che intendano licenziarne per i suddetti motivi almeno cinque - dottrina e giurisprudenza hanno definitivamente abbandonato le precedenti distinzioni di ordine qualitativo e concettuale tra licenziamento per giustificato motivo oggettivo e licenziamento collettivo per riduzione di personale.

È stato infatti ripetutamente affermato che «I licenziamenti collettivi si differenziano dai licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo non più dal punto di vista ontologico o qualitativo - in quanto entrambi tali tipi di licenziamento sono caratterizzati dal necessario collegamento a motivi non inerenti la persona del lavoratore - (come esplicitato dall'art. 1, lettera a), della direttiva Cee n. 75-129, in attuazione della quale la legge cit. venne emanata) - ma esclusivamente per la necessaria sussistenza dei presupposti numerici e temporali richiesti dall'art. 24 legge cit., di talché, una volta accertata la loro sussistenza, ed esclusa la riferibilità della risoluzione del rapporto a motivi inerenti la persona del lavoratore, appare superflua ogni indagine ulteriore, volta ad appurare la ragione della riduzione di lavoro e deve senz'altro applicarsi la disciplina di cui alla legge n. 223 cit.»⁽⁸⁾.

Anche in dottrina è stato autorevolmente osservato, già all'indomani dell'entrata in vigore della legge n. 223/1991, che «la fattispecie della riduzione del personale, se letta nell'ottica del giustificato motivo, consente di intravedere una perfetta identità tra i presupposti fissati dall'accordo interconfederale sui licenziamenti collettivi e il giustificato motivo oggettivo. In base alla tradizione degli accordi interconfederali, infatti, la riduzione del personale non è il presupposto del licenziamento bensì l'esito al quale si vuole pervenire. Ma ciò non significa che manchino i presuppo-

fase di lavoro, che abbia richiesto specifiche professionalità, non utilizzabili successivamente; non opera invece quando la fase lavorativa sia ultimata, ma sia in corso di graduale esaurimento, atteso che in tal caso si rende necessaria una scelta fra lavoratori da licenziare e lavoratori da adibire all'ultimazione dei lavori, scelta che deve seguire le regole di cui alla legge n. 223/1991, artt. 4 e 5» (Cass., 6 febbraio 2008, n. 2782).

(8) Cass. 22 aprile 2002, n. 5828. In senso conforme: Cass., 1° febbraio 2003, n. 1526; Cass. 15 gennaio 2003, n. 535; Cass. 2 gennaio 2001 n. 5; Cass., 6 luglio 2000, n. 9045 ed inoltre Cass., SS.UU., 27 giugno 2000, n. 461.

sti in presenza dei quali è legittimo intimare i licenziamenti. I presupposti sono infatti la trasformazione e la riduzione di attività o di lavoro. Tali presupposti coincidono alla perfezione con le ragioni attinenti all'organizzazione del lavoro ed al suo regolare funzionamento, in quanto tale espressione identifica i processi di riconversione produttiva, ristrutturazione e riorganizzazione aziendale⁽⁹⁾.

E infatti è stato successivamente ribadito, con particolare riferimento al licenziamento per riduzione di attività di un numero di lavoratori inferiore a cinque e quindi escluso dal campo di applicazione della legge n. 223/1991, che «Nel caso in cui il datore di lavoro, adducendo una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ponga in essere alcuni licenziamenti senza superare la soglia quantitativa di cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni prevista dall'art. 24 della legge n. 223/1991, art. 24, gli stessi devono essere qualificati alla stregua di licenziamenti plurimi per ragioni obiettive dell'azienda, disciplinati dalle regole sui licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (non potendosi configurare un ulteriore tipo di licenziamento...)»⁽¹⁰⁾.

Sulla scorta quindi dei riferiti orientamenti giurisprudenziali il Supremo collegio, con la sentenza in commento, ha ribadito il principio che «...stante l'eliminazione di qualsiasi differenza ontologica tra i licenziamenti collettivi per riduzione di personale ed i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, anche il recesso per giustificato motivo oggettivo, qualora intimato - in assenza dei requisiti numerici di cui alla legge n. 223 del 1991 - per riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, si configura quale licenziamento "per riduzione di personale", con la conseguenza che deve ritenersi sussistente il diritto di precedenza del lavoratore in caso di nuove assunzioni»⁽¹¹⁾.

Ogni eventuale residuo dubbio in merito sembra poi essere stato fugato dal disposto dell'art. 4 del Dl 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, in legge 19 luglio 1993, n. 236, con il quale il legislatore ha introdotto nell'ordinamento il diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità - an-

corché senza il diritto al trattamento economico di cui all'art. 7 della legge n. 223/1991 - anche per «i lavoratori licenziati da imprese, anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro, che occupano anche meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, quale risulta dalla comunicazione dei motivi intervenuta ai sensi dell'art. 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dall'art. 2, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108».

Con l'approvazione della suddetta norma il legislatore ha quindi palesemente ascritto alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo le medesime causali - riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro - poste dall'art. 24 della legge n. 223/1991 quali requisiti legittimanti il licenziamento collettivo per riduzione di personale - confermando così la differenziazione di ordine meramente quantitativo tra le due tipologie di licenziamento.

Ciò trova a maggior ragione conferma nel disposto della seconda parte del comma 1 del suddetto art. 4, laddove si stabilisce che «possono essere altresì iscritti i lavoratori licenziati per riduzione di personale che non fruiscono dell'indennità di cui all'art. 7 della legge n. 23/1991» e quindi i lavoratori licenziati al termine dell'espletamento delle procedure di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, ma privi dei requisiti soggettivi richiesti per il riconoscimento del relativo trattamento economico dall'art. 16 della medesima legge.

Il legislatore ha dunque esattamente valutato la sussistenza oggettiva delle medesime causali nei licenziamenti - per ragioni attinenti all'organizzazione dell'impresa - che hanno comportato in ogni caso una riduzione di personale, indipendentemente dal requisito dimensionale dell'impresa stessa e dal numero dei recessi ascrivibili alla volontà datoriale.

Risulterebbe infatti quantomeno incongruo non qualificare come licenziamento per riduzione di personale quello operato dal datore di lavoro che occupi, ad esempio, quattordici dipendenti - e magari abbia proceduto al licenziamento di gran parte o addirittura di tutti i lavoratori occupati -

(9) M. Napoli, Voce: *Licenziamenti*, in *Digesto delle Discipline Privatistiche* - Sezione Commerciale - IX - Utet Giuridica 1993. In tal senso anche: Spagnolo Vigorita - Guaglione - Scarpelli, *Sub art. 24*, in Persiani (a cura di), *Commentario alla legge n. 223/1991, NLCC*, 1994, nn. 4 - 5). È stato altresì osservato che «Oggi si può ritenere con sufficiente approssimazione che la nozione di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro costituisce una sorta di sotto-insieme di quella di giustificato motivo oggettivo (avendo particolare riguardo alle ragioni di carattere produttivo) (O. Mazzotta, *Diritto del lavoro*; Giuffrè Editore, 2005).

(10) Cass. 23 giugno 2006, n. 14638.

(11) In senso conforme: Cass., 8 febbraio 2000, n. 1410; Cass. 24 gennaio 1997, n. 723; Cass., 18 giugno 2003 con riferimento alla sussistenza del diritto di precedenza anche in caso di licenziamento per cessazione totale dell'attività aziendale.

oppure il licenziamento individuale plurimo, fino a quattro persone, determinato dalle predette ragioni oggettive dell'impresa, ed intimato da datore di lavoro che occupi invece un numero di dipendenti addirittura di gran lunga superiore al requisito delle quindici unità.

Orbene nel caso di specie non è dato sapere il requisito occupazionale dell'impresa edile recedente ma il dato è scarsamente rilevante in quanto tale impresa, avendo licenziato per fine lavori nelle costruzioni edili - la circostanza è stata ritenuta pacifica dal Supremo collegio - non era comunque assoggettata alle procedure di mobilità di cui alla più volte citata legge n. 223 del 1991 e ciò indipendentemente dal requisito dimensionale posseduto e dal numero dei lavoratori oggetto di previsione datoriale di licenziamento, giusta il riferimento disposto dell'art. 24, comma 4, della legge medesima.

Pervenuti a tal punto la questione si riassume nella domanda se il licenziamento di personale motivato da fine lavori nelle costruzioni edili possa configurarsi quale licenziamento per riduzione di personale.

La risposta, in conformità a quanto statuito dalla sentenza in commento, è sicuramente positiva in virtù delle argomentazioni sopra esposte.

Tale licenziamento, infatti, è motivato dalla cessazione di una particolare fase lavorativa dell'attività dell'impresa e quindi ascrivibile a ragioni riconducibili direttamente alle esigenze dell'impresa medesima e non alla persona del lavoratore.

La fine lavori nelle costruzioni edili - definita dalla giurisprudenza «non come cessazione dell'attività d'impresa o il compimento dell'opera ma come esaurimento di una fase di lavori in relazione all'esecuzione dei quali i lavoratori, anche per le loro peculiari professionalità, erano stati assunti, situazione questa che comporta il venir meno dell'utilità del loro apporto all'attività dell'impresa edile»⁽¹²⁾ - integra dunque indiscutibilmente la riferita fattispecie generale ed astratta del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, definito dall'art. 3 della legge n. 604/1966 quale recesso determinato «da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa»⁽¹³⁾.

Ciò premesso, ad una più approfondita analisi il licenziamento per fine lavori nelle costruzioni edili si configura in particolare, nell'ambito del giustificato motivo oggettivo, quale recesso causato dalla riduzione o trasformazione di attività o di lavoro - od addirittura dalla cessazione delle stesse nel caso in cui l'impresa operasse esclusivamente in quella particolare fase di lavoro - ai sensi delle previsioni introdotte dal citato articolo 4 del decreto legge n. 148/1993.

Orbene tali ragioni di recesso, come si è già osservato, consistono nelle medesime causali legittimanti il licenziamento collettivo per riduzione di personale di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, che risulta però inapplicabile al caso *de quo* in virtù del riferito disposto del comma 4 del medesimo art. 24.

Ne consegue pertanto che i suddetti licenziamenti devono essere qualificati a tutti gli effetti quali licenziamenti per riduzione di personale, riduzione determinata per l'appunto dalla cessazione di una determinata fase di lavori per i quali i lavoratori licenziati erano stati precedentemente assunti⁽¹⁴⁾.

Detti lavoratori dunque in caso di nuove assunzioni effettuate - entro sei mesi dal relativo recesso - dal datore di lavoro che li aveva precedentemente licenziati per riduzione di personale, avranno diritto alla precedenza nella costituzione del rapporto di lavoro qualora tali assunzioni dovessero riguardare quei profili professionali da loro stessi posseduti e nei limiti di cui si è detto in premessa⁽¹⁵⁾.

Ne deriva poi, come ulteriore corollario, l'insussistenza del diritto del datore di lavoro, che abbia assunto i lavoratori da egli stesso precedentemente licenziati, a percepire le agevolazioni economiche previste dalla legge n. 223/1991 in virtù del disposto dell'articolo 8, comma 4, della legge medesima, che ne assicura infatti la fruizione al solo datore di lavoro che le abbia effettuate «senza esservi tenuto ai sensi del comma 1» del medesimo articolo.

Tale ultima disposizione, come osservato in premessa, postula infatti una sostanziale differenza con il datore di lavoro che - come nel caso *de quo* - è invece obbligato ad effettuare dette assunzioni ai sensi del più volte citato articolo 15, comma 6,

(12) Cass. 26 settembre 1998, n. 9657.

(13) Per la sussistenza del giustificato motivo oggettivo in caso di fine lavori, qualora sia l'unico cantiere aperto oppure qualora il datore di lavoro adempia all'onere probatorio, posto a suo carico dall'art. 5 della legge n. 604/1966, di dimostrare l'impossibilità di reimpiego dei lavoratori licenziati in altri cantieri eventualmente aperti: Cass., 22 ottobre 2009, n. 22417.

(14) In dottrina perviene ad analoghe conclusioni: S. Maretti, *Sulla configurabilità del diritto di precedenza nelle assunzioni in capo ai lavoratori licenziati per fine lavoro nelle costruzioni edili* in *Mgl* n. 6/2000, pagg. 668 e segg. *Contra*: E. Massi, *I diritti di precedenza nelle riassunzioni in caso di licenziamento* in *Lavoro e Previdenza*, circolare n. 27/2009, pagg. 7 e segg.

(15) In tal senso: S. Maretti, cit.

della legge n. 264 del 1949, che prescrive per l'appunto il diritto di precedenza del lavoratore licenziato per riduzione di personale alla assunzione presso l'azienda che già aveva precedentemente intimato il recesso nell'ambito di tale fattispecie.

E infatti la sentenza in commento, sviluppando tali argomentazioni, afferma il principio che «ricorrendo la circostanza della fine lavori nell'impresa edile, espressamente esclusa dall'applicazione delle procedure di mobilità di cui all'articolo 24 della legge n. 223/1991, non solo si integra la fattispecie del licenziamento individuale ed eventualmente plurimo, per giustificato motivo oggettivo consistente nella cessazione o comunque riduzione di attività o di lavoro ex articolo 3 della legge n. 604/1966 e 4, comma 1, del decreto legge n. 148/1993 ma che tale recesso ben può qualificarsi come riduzione di personale, conseguendone infatti inevitabilmente una diminuzione della forza lavoro con riferimento ai lavoratori assunti per lo svolgimento delle opere relative ad una specifica fase che abbia poi trovato la sua naturale ultimazione».

E ancora «E dalla qualificazione dei licenziamenti per fine lavoro nelle costruzioni edili quali licenziamenti per riduzione di personale consegue la sussistenza del diritto di precedenza anche in capo ai lavoratori licenziati per tale motivazione relativamente alle eventuali assunzioni che la medesima impresa dovesse effettuare nell'arco di un anno (ora sei mesi in virtù della modifica introdotta dall'articolo 6, comma 4, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, che ha ridotto da dodici a sei mesi il periodo originariamente previsto) successivo al recesso, purché relativo a personale chiamato a svolgere le medesime mansioni precedentemente esercitate dai lavoratori receduti».

A tal proposito il Supremo collegio, nel richiamare propri precedenti conformi, ribadisce, coerentemente con l'iter logico giuridico precedentemente sviluppato, che «Ricorrendo nel caso di specie l'ipotesi di licenziamento per fine lavori nelle co-

struzioni edili, il fatto che risulti espressamente sottratta all'area di applicazione della legge n. 223/1991 (secondo l'espressa previsione del comma 4 dell'articolo 24) non vale ad escludere la qualificazione dei licenziamenti intimati per riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro e quindi «per riduzione di personale» ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 comma 6, legge n. 264/1949 (cfr. Cass., n. 1410/2000, cit. contra: Cass., 19 febbraio 2000, n. 1943 che non sembra tener conto del riferito superamento della concezione ontologica a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 223/1991 nonché della prevalenza di tale ultima fonte legale su quella convenzionale, costituita dal citato Accordo interconfederale del 5 maggio 1965)».

Osservazioni conclusive

Si è già detto che all'indomani dell'approvazione della legge n. 223/1991 dottrina e giurisprudenza si erano dimostrate sostanzialmente concordi nel ritenere superate le precedenti, presunte differenziazioni qualitative fra licenziamenti collettivi per riduzione di personale e licenziamenti per giustificato motivo oggettivo - peraltro frutto dell'inapplicabilità ai licenziamenti per riduzione di personale della normativa di cui alla legge n. 604/1966 ai sensi di quanto disposto dall'art. 11 della legge medesima, poi abrogato dalla legge n. 223/1991 - che però non trovavano riscontro nella realtà fattuale dei licenziamenti intimati per ragioni ascrivibili al datore di lavoro, come ad esempio nel caso dei licenziamenti per motivi «tecnologici».

Tali ultimi, infatti, non postulando un effettivo ridimensionamento strutturale aziendale sotto il profilo materiale, avevano messo in crisi le precedenti teorizzazioni, potendo infatti gli stessi, come del resto tutti i recessi comportanti una riduzione di personale, essere inquadrati in entrambe le fattispecie, così come elaborate dai risalenti orientamenti giurisprudenziali⁽¹⁶⁾.

La distinzione tra le due fattispecie per presunti motivi qualitativi - residuando infatti ora, ai sensi

(16) L'originaria impostazione che riconduceva nell'ambito dei licenziamenti collettivi quei recessi che comportavano necessariamente uno stabile ridimensionamento aziendale sotto il profilo dei suoi elementi materiali avrebbe dovuto ricondurre il licenziamento tecnologico alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, individuata quale licenziamento che determina non il predetto generico ridimensionamento aziendale, ma la soppressione di uno o più specifici posti di lavoro cui sono connessi singoli lavoratori di immediata individuazione. La giurisprudenza di legittimità aveva invece successivamente ricondotto il licenziamento tecnologico nell'alveo del licenziamento collettivo per riduzione di personale, estendendo la predetta concezione del ridimensionamento dell'elemento strutturale materiale anche ai recessi che avessero per oggetto la diminuzione della sola forza lavoro. Ciò peraltro, a ben vedere, a conferma della sostanziale impossibilità di una fondata distinzione tra le due fattispecie, ora sostanzialmente superata, come si è detto, a seguito delle disposizioni introdotte dalla legge n. 223/1991. Per una ricostruzione dei diversi orientamenti in merito: V. Di Cerbo in G. Amoroso - V. Di Cerbo - A. Maresca - *Diritto del lavoro - Lo Statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti* - Volume II - III Edizione - sub art. 3, legge n. 604/1966 ed artt. 4 e 24, legge n. 223/1991 - Giuffrè Editore - 2009).

degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, una mera differenza di ordine quantitativo è stata quindi superata e resa priva di significato dalla chiara indicazione delle ragioni che hanno determinato la riduzione di personale, ora individuate nella riduzione, trasformazione o cessazione di attività di lavoro. Ne consegue che, in presenza di una diminuzione della forza lavoro causata da licenziamenti intimati per tali ragioni, si è sempre in presenza di un licenziamento per riduzione di personale; ciò quindi anche nel caso, come quello in esame, in cui il datore di lavoro abbia licenziato per fine lavori i dipendenti precedentemente occupati.

Peraltro, a ben vedere, già da molto tempo il Supremo collegio aveva osservato, con specifico riferimento all'articolo 15 della legge n. 264/1949, che «la suddetta chiara dizione non appare a questo interprete offrire appiglio per considerare la norma limitata soltanto ai licenziamenti collettivi, statuendo il seguente principio di diritto "La disposizione di cui al comma 6 dell'articolo 15 della legge n. 264/1949, il quale stabilisce che lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione del personale hanno la precedenza nelle riassunzioni presso la medesima azienda entro un anno, integra un diritto soggettivo del lavoratore e riguarda ogni caso di licenziamento per riduzione di personale, non solo dunque l'ipotesi del licen-

ziamento collettivo, bensì anche quella dei licenziamenti individuali»⁽¹⁷⁾.

Analogamente, come riportato dalla decisione in commento, il medesimo principio dell'applicabilità del diritto di precedenza nelle assunzioni anche in caso di licenziamenti plurimi precedentemente disposti per fine lavori nelle costruzioni edili - in quanto recessi per riduzione di personale - era stato già affermato dalla Suprema Corte, che aveva puntualizzato che tale ultima qualificazione non poteva essere esclusa per il fatto che la fattispecie della fine lavori «risulti espressamente sottratta all'area di applicazione della legge n. 223/1991»⁽¹⁸⁾. Ne consegue pertanto come inderogabile corollario logico e giuridico che nel caso in cui il datore di lavoro riassuma presso la medesima azienda lavoratori che dalla stessa erano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, per riduzione di personale - la sussistenza di quest'ultima fattispecie da considerarsi nell'ampia accezione di cui si è detto e quindi anche nell'ipotesi di fine lavoro nelle costruzioni edili - non avrà diritto alle agevolazioni contributive previste dalla più volte citata legge n. 223/1991 giusta il riferito disposto dell'art. 8, comma 4, della legge medesima, che esclude per l'appunto dalla relativa fruizione i datori di lavoro in capo ai quali sussista un preciso obbligo giuridico di riassumere il personale precedentemente licenziato.

(17) Cass., 24 gennaio 1997, n. 723. A tal proposito è stato inoltre condivisibilmente affermato che quanto stabilito dal sesto comma dell'art. 15 della legge n. 264/1949 - laddove è presente la dizione: «presso la medesima azienda» - «si interpreta nel senso che il diritto di precedenza deve essere riconosciuto anche ai lavoratori licenziati per cessazione di attività e che il correlativo obbligo di assunzione è posto non solo a carico dell'imprenditore che abbia proceduto al licenziamento ma anche sull'imprenditore che gli sia succeduto nell'esercizio della medesima attività aziendale, dovendosi pertanto escludere dal diritto ad usufruire delle agevolazioni per le assunzioni dei lavoratori dalle liste di mobilità quei datori di lavoro che procedano all'assunzione dei lavoratori che hanno maturato il diritto di riassunzione in quell'azienda» (Cass. 18 giugno 2003, n. 9785; in senso conforme Cass., 25 novembre 2003, n. 17997).

(18) Cass., n. 1410/2000, cit.