

Ritenuto in fatto

1. La sentenza di cui si domanda la cassazione rigetta l'appello di Bull Italia SpA e conferma la decisione non definitiva del Tribunale di Torino n. 5682/2002, con la quale si accertava l'illegittimità del collocamento in cassa integrazione guadagni straordinaria del lavoratore Silvano Ferro per il periodo 1.5.1999-5.6.2000 e si condannava la Società al pagamento delle differenze tra trattamento Cigs e retribuzione dovuta nel periodo indicato; si accertava altresì la dequalificazione professionale subita dal Ferro nel periodo intercorrente dall'aprile 1996 al 30 giugno 2001 e si condannava la Società al risarcimento del danno determinato in via equitativa nell'80% della retribuzione.

2. La sentenza ritiene accertato: a) l'inadempimento dell'obbligo legale di precisare il criterio di scelta dei lavoratori da sospendere; b) il sostanziale non impiego del Ferro in attività lavorative dall'aprile 1996, addebitabile alla datrice di lavoro che non aveva avviato alcuna iniziativa preordinata ad una formazione professionale che ne avrebbe consentito l'utilizzazione; c) il pregiudizio prodotto dalla dequalificazione, identificato nella mancata formazione professionale e persistito nel periodo di sospensione illegittima.

3. Il ricorso di Bull Italia SpA è articolato in cinque motivi; resiste con controricorso Silvano Ferro, ulteriormente precisato con memoria depositata ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Considerato in diritto

1. Con il primo motivo di ricorso, denunciando vizio di motivazione e violazione degli art. 1362 ss. c.c., in relazione all'accordo sindacale 22 dicembre 1998, si deduce che i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in Cigs si desumevano dalla specificazione degli obiettivi della riorganizzazione del lavoro, cui non potevano partecipare che i dipendenti in possesso di particolare professionalità, come indicati dall'accordo sindacale e non esaminati dalla sentenza al fine di ricostruire l'intento delle parti stipulanti.

Silvano Ferro

1.1. Il motivo, limitato alla denuncia del vizio di motivazione in difetto di specificazioni circa la violazione delle norme sull'interpretazione degli atti negoziali, non può essere accolto.

L'affermazione che il criterio di scelta applicato nei confronti del Ferro si desumeva dalla natura della causa integrabile, contrasta con l'accertamento di fatto compiuto nel giudizio di merito, secondo cui né il piano di rilancio elaborato dall'azienda in data 11.12.1998, cui risultavano estranee le problematiche relative alla Cigs, né l'accordo sindacale 22.12.1998 consentivano di stabilire quale fosse il criterio applicato per sospendere il Ferro; in particolare, l'accordo, nella parte in cui si riferiva alla "fungibilità delle mansioni" con riguardo ai dipendenti a conoscenza dei nuovi sistemi operativi, stabiliva che tale criterio di scelta sarebbe stato utilizzato solo per individuare i lavoratori destinati alla rotazione (43 su un totale di 190), non per gli altri. Si è in presenza, quindi, di motivazione sufficiente e logica sull'inadempimento dell'obbligo procedurale, non suscettibile di essere sindacata in questa sede.

2. Con il secondo motivo, denunciando violazione di norme di diritto (art. 2103 e 1227 c.c.), unitamente al vizio di motivazione contraddittoria, si deduce: a) la sentenza non aveva valutato che il disposto (in data 14 luglio 1995) trasferimento alla sede di Avellino, contestato giudizialmente dal Ferro e mai attuato, era stato ricondotto, nella motivazione del provvedimento emanato ex art. 700 c.p.c. il 26.3.1996, alla finalità, perseguita dall'azienda di recuperare il Ferro ad una qualche produttività aziendale; b) la Società si era attivata, sia nel 1996 che nel 2001, al fine di avviare la riqualificazione professionale del Ferro, sul quale, in ogni caso, incombeva l'obbligo di collaborare segnalando l'insufficienza delle sue conoscenze informatiche.

Per la connessione tra le argomentazioni va esaminato, unitamente al secondo, il terzo motivo, con il quale si denuncia violazione dell'art. 41, secondo comma, Cost. e dell'art. 2103 c.c. per avere la Corte di Torino affermato che l'impresa

aveva l'obbligo giuridico di colmare le lacune professionali del dipendente, avviandolo ad idonea formazione.

2.1. I motivi in esame si rilevano infondati sia nella parte in cui denunciando violazione di norme di legge, sia in quella diretta a contestare la motivazione della sentenza impugnata sui punti investiti dalle censure.

2.2. Può convenirsi con la ricorrente che, in linea generale, tra gli obblighi del datore lavoro non rientra quello di curare la formazione professionale del dipendente per metterlo in grado di eseguire esattamente la prestazione lavorativa. Ma un obbligo specifico sorge, ed è stato correttamente individuato dal giudice del merito, allorché, per effetto di scelte imprenditoriali – particolarmente frequenti ed incisive nel settore produttivo dell'informatica – si introducono radicali innovazioni dei sistemi e metodi tali da incidere, modificandoli, sugli originari contenuti dell'oggetto della prestazione lavorativa. In siffatte ipotesi, i precetti desumibili dalle clausole generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro (art. 1175 e 1375 c.c.) fondano l'obbligo dell'impresa di predisporre strumenti di formazione idonei a consentire il necessario aggiornamento professionale del dipendente.

2.3. In punto di fatto, l'inadempimento dell'azienda è stato identificato nel comportamento di sostanziale disinteresse per la prestazione del Ferro, lasciato praticamente inattivo dal 1996, mentre le iniziative intese al suo recupero e il dedotto rifiuto di collaborazione si erano verificate soltanto nel mese di gennaio 2001, cioè nel mese precedente a quello di instaurazione del giudizio, allorquando la fattispecie di dequalificazione si era ormai perfezionata. Non possono, evidentemente, prendersi in considerazione, in questa sede, le contrarie affermazioni in fatto della ricorrente.

2.4. In ordine alla decisione aziendale di trasferire il dipendente alla sede di Avellino, con motivazione sufficiente e logica la Corte di Torino nega alla circostanza qualsiasi rilevanza sul piano dell'imputabilità all'azienda della

F. Ferro

dequalificazione consistita nel lasciare il dipendente inattivo per oltre quattro anni. Ed infatti, anche ammesso che l'intento perseguito con il provvedimento di trasferimento fosse quello di impiegare utilmente il lavoratore presso una diversa sede, quel che conta è che il trasferimento non venne attuato e non certo per effetto di comportamento imputabile a colpa del lavoratore, il quale legittimamente aveva reagito giudizialmente al provvedimento (giudizio poi definito mediante conciliazione)

3. Con il quarto motivo si denuncia violazione dell'art. 1223 c.c. e vizio di motivazione in relazione all'affermazione della Corte di Torino secondo cui nel periodo di Cigs si erano sommati per il lavoratore i pregiudizi derivati dalla sospensione illegittima e dalla dequalificazione. Si sostiene, in sintesi, che l'inattività nel periodo di Cigs non avrebbe potuto comportare lesione della professionalità.

3.1. Questa censura si manifesta palesemente priva di fondamento.

Lasciando inattivo il dipendente dal 1996 e concretando così il comportamento aziendale una fattispecie di dequalificazione professionale, la cessazione della permanenza dell'illecito non poteva certo essere individuata nella sospensione per collocamento in Cigs, a sua volta accertata illegittima, continuando, al contrario, l'inadempimento dell'obbligo di attivarsi per consentire l'esecuzione della prestazione lavorativa.

4. Con il quinto e ultimo motivo di ricorso si denuncia violazione degli art. 112 e 324 c.c. per avere la Corte di Torino ritenuto non compresa tra le censure sollevate con l'atto di appello la contestazione del criterio di liquidazione del danno da dequalificazione adottato dal primo giudice. Si sostiene di avere dedotto nell'atto di impugnazione che il complessivo comportamento tenuto dal lavoratore era stato tale da contribuire alla produzione del danno; ed altresì che mancava la prova del danno.

L. 1. 1. 1. 1. 1.

4.1. Anche quest'ultimo motivo va rigettato., non riscontrandosi il denunciato vizio di omessa pronuncia.

La sentenza si limita esclusivamente a rilevare la mancanza di contestazioni in ordine al criterio di liquidazione del danno.

Il complesso della motivazione, come esaminato ai punti precedenti, esclude che la configurabilità di comportamenti del lavoratore che possano aver contribuito a produrre il danno da dequalificazione.

Viene preso in esame poi, specificamente, il tema della prova del pregiudizio, enunciando il principio (che non è stato oggetto di censura) della non necessità di una specifica dimostrazione e osservando che, nel caso di specie, la non utilizzazione per un periodo così lungo e in un settore in continua evoluzione aveva prodotto un notevole danno alla professionalità.

5. Al rigetto del ricorso consegue la condanna della ricorrente al pagamento delle spese e degli onorari del giudizio di cassazione, nella misura determinata in dispositivo e con attribuzione al difensore del controricorrente che ne fatto richiesta ai sensi dell'art. 93, comma primo, c.p.c.

P.Q.M

La Corte rigetta il ricorso; condanna la Società ricorrente al pagamento delle spese e degli onorari del giudizio di cassazione, liquidate le prime in € *44,00* e i secondi in € 3.000,00, con attribuzione all'avv. Roberto Muggia.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione lavoro il 30 gennaio 2008.

Il Presidente

Stefano Colonna

IL CANCELLIERE

Depositato in Cancelleria



oggi, **7 MAG. 2008**

IL CANCELLIERE 7

30.1.08.r.g.1352605

Il Consigliere estensore
Roberto Muggia
PESANTE DI ...
REGISTRO ...
O DIRITTI ...
DELLA ... N. 533