

**Civile Sent. Sez. L Num. 11413 Anno 2018**

**Presidente: DI CERBO VINCENZO**

**Relatore: AMENDOLA FABRIZIO**

**Data pubblicazione: 11/05/2018**

**SENTENZA**

sul ricorso 27418-2014 proposto da:

, elettivamente domiciliato in ROMA,  
VIA , presso lo studio dell'avvocato  
che lo rappresenta e difende, giusta  
delega in atti;

**- ricorrente -**

**contro**

**2018**

**168**

, S.P.A., in persona del legale  
rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata  
in ROMA, VIA , presso lo studio  
dell'avvocato , che la rappresenta e

difende unitamente agli avvocati

...I, giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 2317/2014 della CORTE  
D'APPELLO di ROMA, depositata il 13/05/2014 R.G.N.  
5500/2012;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 17/01/2018 dal Consigliere Dott. FABRIZIO  
AMENDOLA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. CARMELO CELENTANO che ha concluso per  
l'accoglimento per quanto di ragione del secondo  
motivo assorbiti gli altri;

udito l'Avvocato :

;

udito l'Avvocato :

### **Fatti di causa**

1. La Corte di Appello di Roma, con sentenza del 13 maggio 2014, ha confermato la pronuncia di primo grado che aveva respinto il ricorso di  
volto a far dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimatogli il 14 ottobre 2010 dalla Spa per giustificato motivo oggettivo, con le pronunce reintegratorie e patrimoniali conseguenti.

La Corte territoriale - in estrema sintesi - ha concordato con il primo giudice nel ritenere sia che fosse stata provata la soppressione della posizione lavorativa ricoperta dal , con ripartizione dei compiti residuati tra il personale preesistente, sia che fosse stato assolto dall'azienda l'onere probatorio sulla medesima gravante circa l'impossibilità di *repechage*.

2. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso il soccombente con tre motivi. Ha resistito la società con controricorso.

3. In vista dell'adunanza camerale del 21 marzo 2017 le parti hanno comunicato memorie ed il Procuratore Generale ha concluso per l'accoglimento del secondo motivo di ricorso, assorbiti gli altri; in subordine ha chiesto la trasmissione del fascicolo al primo presidente della Corte per l'eventuale rimessione alle Sezioni unite ovvero la celebrazione del giudizio in udienza pubblica.

In detta adunanza il Collegio ha ritenuto l'opportunità di rinviare la causa a nuovo ruolo per la trattazione in pubblica udienza, in prossimità della quale parte ricorrente ha depositato memoria ex art. 378 c.p.c..

### **Ragioni della decisione**

1. Con il primo motivo di ricorso si denuncia "violazione e/o falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. in relazione all'art. 360 n. 3".

Si censura la sentenza impugnata "nella parte in cui non ha tenuto della complessità delle funzioni espletate dal lavoratore, pur rese incontrovertibilmente evidenti dal quadro probatorio disponibile in atti", in particolare risultante "dalla documentazione in atti"; si lamenta ancora che la Corte di Appello, "nel



computare il volume di affari riferibile al non si premura affatto di ponderare il copioso materiale documentale versato in atti dalla scrivente difesa, né di dare contezza, nella parte motiva della statuizione quivi gravata, delle ragioni di siffatto iter logico-argomentativo”.

Il motivo è radicalmente inammissibile perché, oltre a censurare impropriamente come vizio ex art. 360, n. 3, c.p.c., la violazione degli artt. 115 e 116 stesso codice (in ordine a tale inammissibilità v., solo tra le recenti, Cass. n. 23940 del 2017; Cass. n. 27000 del 2016; Cass. n. 24434 del 2016; Cass. n. 13960 del 2014), nella sostanza si duole dell'apprezzamento del materiale istruttorio così come effettuato dai giudici di merito, anche attraverso il riferimento alla documentazione prodotta nel corso del giudizio (di cui però non viene riportato il contenuto), con una censura che travalica i limiti imposti al sindacato di legittimità sulla ricostruzione della vicenda storica dal novellato art. 360 co. 1, n. 5, c.p.c., così come rigorosamente interpretato dalle Sezioni unite con le sentenze nn. 8053 e 8054 del 2014, delle cui prescrizioni parte ricorrente non tiene conto.

2. Con il secondo motivo di ricorso si denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'art. 3 l. n. 604 del 1966.

Si deduce che “le fonti ricognitive acquisite al giudizio, ovvero le dichiarazioni testimoniali e la documentazione prodotta in atti”, dimostrerebbero che “non sono state affatto soppresse le attività di gestione e le mansioni tecniche e commerciali svolte dall'appellante, per essere state viceversa distribuite *ex novo* ad altri soggetti”.

Si sostiene che “la *ratio* sottesa alla disposizione di cui all'art. 3 della l. n. 604/66 sia quella di scongiurare la strumentalità della soppressione del posto di lavoro rispetto ad un incremento del profitto”, per cui “il paventato riassetto dell'organizzazione aziendale e la decisione datoriale di licenziare il Pochesci avrebbero dovuto essere diretti a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti che influivano in modo decisivo sulla normale attività produttiva, imponendo una riduzione dei costi”.

Tali censure non possono essere accolte alla stregua dell'arresto di questa Corte di cui alla sentenza n. 25201 del 7 dicembre 2016 che, consolidando un



precedente orientamento, ha statuito come, "ai fini della legittimità del licenziamento individuale intimato per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della l. n. 604 del 1966, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare ed il giudice accertare", sì da assurgere "a requisito di legittimità intrinseco" al recesso "ai fini dell'integrazione della fattispecie astratta", escludendo così che la tipologia di licenziamento in discorso possa dirsi giustificata solo in situazioni di crisi d'impresa (al principio di diritto è stata data continuità con numerose pronunce: in particolare Cass. n. 10699 del 2017; v. pure: Cass. nn. 9869, 13607, 13808, 14178, 14872, 14873, 18190, 19655 del 2017).

Si è altresì ribadito che "il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, ex art. 3 della l. n. 604 del 1966, è ravvisabile anche soltanto in una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio, attuata a fini di una più economica ed efficiente gestione aziendale, nel senso che certe mansioni possono essere suddivise fra più lavoratori, ognuno dei quali se le vedrà aggiungere a quelle già espletate, con il risultato finale di far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente" (Cass. n. 19185 del 2016).

Con l'ultima doglianza contenuta all'interno del medesimo motivo il ricorrente denuncia che, "successivamente al licenziamento", la società ha "posto in essere nuove assunzioni, assumendo più di 10 lavoratori con la funzione di <Field Service Engineer>, ossia di tecnici specializzati, ..., nonché un dirigente, ..., e 2 Project Leader, assunti ad inizio 2011". Deduce che la Corte territoriale sarebbe incorsa in errore nel ritenere assolto da parte dell'azienda l'obbligo del *repechage*, "sebbene i suddetti esiti istruttori asseverassero la indubbia possibilità di un ricollocamento e/o reimpiego del Pochesci", anche in mansioni inferiori.

Anche questa censura va disattesa in quanto la Corte di Appello conferma la pronuncia di primo grado la quale sul punto (come riportato dalla sentenza impugnata alla pag. 2), preso atto di tali nuove assunzioni, ha ritenuto "provata la impossibilità di utilizzare il ricorrente in mansioni diverse ma equivalenti,

*fun*

nonché anche in mansioni di tecnico specializzato, in quanto tali mansioni erano state svolte solo fino al 1998 ed esclusivamente su tecnologia *tetra rex* e non anche su tecnologia *tetra brix*, che al momento del licenziamento rappresentava circa il 90% del volume di vendita, a fronte del 2% rappresentato dai prodotti *tetra rex*".

Orbene, l'eterogeneità del corredo di capacità e di esperienze professionali rispetto alla diversa posizione lavorativa libera in azienda lascia venire meno il fondamento stesso dell'obbligo di *repechage*, che evidentemente postula che le energie lavorative del dipendente siano utilmente impiegabili nelle alternative mansioni che al medesimo debbano essere assegnate (cfr. Cass. n. 13089 del 2017 in motivazione), sicché l'accertamento in fatto svolto dai giudici di merito circa l'inadeguatezza tecnica del per l'espletamento dei compiti <Field Service Engineer> esclude in radice la praticabilità di una ricollocazione in mansioni inferiori ed esime questo Collegio dallo scrutinare la questione dei limiti all'estensione del *repechage* anche su mansioni appartenenti ad un livello inferiore di inquadramento.

Quanto all'assunzione di 2 Project Leader la Corte territoriale ha rilevato che la stessa è stata effettuata "solo agli inizi del 2011" e cioè in un periodo di gran lunga superiore a sei mesi dal licenziamento (datato 31.5.2010), sicché del tutto ragionevolmente detta nuova assunzione può essere stata determinata da esigenze sopravvenute e non può considerarsi indizio inequivoco che - già all'epoca del licenziamento del Pochesci - tale posizione lavorativa risultasse vacante tanto da poter essere ricoperta dal medesimo.

3. Parimenti non può trovare accoglimento il terzo motivo di ricorso, con cui si denuncia "violazione e/o falsa applicazione degli artt. 1175 e 1375 c.c. in relazione all'art. 360 n. 3", sostenendo che la scelta del Pochesci non avrebbe rispettato i canoni della correttezza e della buona fede, considerato che altri dipendenti avevano "maturato una minore esperienza e competenza nel settore"; si richiama ancora la "documentazioni in atti", tra cui un organigramma annesso ad una comunicazione aziendale, e si lamenta che "sussistevano precise, esaurienti e chiarificatrici dichiarazioni testimoniali che la Corte di merito ha illegittimamente omesso di considerare".

*DM*

Orbene le doglianze relative alla valutazione del materiale probatorio sono inammissibili per le medesime ragioni innanzi esplicitate con riferimento ai limiti imposti al sindacato di legittimità dalla nuova formulazione dell'art. 360 co 1, n. 5, c.p.c..

In diritto la Corte territoriale ha correttamente affermato che "nel caso di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo di regola il lavoratore non può comparare la propria posizione con quella degli altri addetti ai posti residui, invocando situazioni personali per ottenere che la scelta datoriale cada su altri dipendente: infatti il destinatario del provvedimento espulsivo risulta identificato dal nesso causale tra la ragione oggettiva adottata a giustificazione del recesso e la soppressione del singolo posto di lavoro occupato dal dipendente licenziato (v. Cass., 30.10.1990, n. 10466; Cass. 3.8.1998, n. 7620)". "Solo nel caso in cui - continua la Corte romana - il giustificato motivo oggettivo di licenziamento si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale assolutamente omogeneo e fungibile, ai fini del controllo della conformità della scelta dei lavoratori da licenziare ai principi di correttezza e buona fede di cui all'art. 1175 c.c., non essendo utilizzabili né il normale criterio della <posizione lavorativa> da sopprimere in quanto non più necessaria, né tanto meno il criterio della impossibilità di *repechage* (in quanto tutte le posizioni lavorative sono equivalenti e tutti i lavoratori sono potenzialmente licenziabili), può farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che l'art. 5 della l. n. 223 del 1991 ha dettato per i licenziamenti collettivi".

La Corte territoriale ha quindi accertato che l'ipotesi non ricorresse nella specie, in quanto "l'esigenza di riduzione di personale non investe unità indeterminate e non deve operarsi indifferentemente tra più lavoratori assolutamente omogenei e fungibili, ma concerne specificamente la posizione ricoperta dal Pochesci".

I principi di diritto richiamati dalla Corte di Appello sono stati ancora di recente ribaditi (v. Cass. n. 14021 del 2016), peraltro precisandosi che l'art. 5 della l. n. 223 del 1991 offre uno standard idoneo ad assicurare una scelta conforme a tale canone, ma non può escludersi l'utilizzabilità di altri criteri, purché non arbitrari, improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati (Cass. n. 25192 del 2016), per cui la sentenza impugnata non merita le censure

*pmm*

*in iudicando* che le sono mosse, mentre l'accertamento sul presupposto di fatto circa la mancanza di una riduzione di personale svolgente mansioni omogenee e fungibili appartiene al dominio del giudice del merito e non è suscettibile di riesame in questa sede.

4. Conclusivamente il ricorso va respinto e le spese seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo.

Occorre 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 il ricorrente al pagamento delle spese che liquida in euro 4.500,00 per compensi professionali, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15%, agli esborsi liquidati in euro 200,00, ed agli accessori di legge.

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 del 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 17 gennaio 2018