

Civile Sent. Sez. L Num. 15082 Anno 2016

Presidente: BRONZINI GIUSEPPE

Relatore: MANNA ANTONIO

Data pubblicazione: 21/07/2016

SENTENZA

sul ricorso 21326-2013 proposto da:

SOCIETA' CONSORTILE A R.L. C.F.

in persona del presidente e legale
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata
in ROMA, VIA (studio),
presso lo studio dell'avvocato ,
che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato
, giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

contro

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

2016

2053

- intimata -

avverso la sentenza n. 305/2013 della CORTE D'APPELLO
di ANCONA, depositata il 05/04/2013 R.G.N. 341/2012;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 17/05/2016 dal Consigliere Dott. ANTONIO
MANNA;

udito l'Avvocato ... per delega Avvocato
;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. PAOLA MASTROBERARDINO che ha concluso
per l'accoglimento del ricorso.



R.G. n. 21326/13

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza depositata il 4.4.13 la Corte d'appello di Ancona, in parziale riforma della sentenza emessa in prime cure dal Tribunale di Pesaro, accertata l'esistenza d'un rapporto di lavoro subordinato fra e la

a r.l., dichiarava l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato con lettera del 31.1.08 alla lavoratrice, in favore della quale disponeva ex art. 8 legge n. 604/66 la reintegrazione (*rectius*: riassunzione) o, in mancanza, il pagamento d'un indennizzo pari a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Per la cassazione della sentenza ricorre

a r.l.

affidandosi ad un solo articolato motivo.

L'intimata non ha svolto attività difensiva.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1- Con unico articolato motivo si denuncia violazione degli artt. 3 e 5 legge n. 604/66, vizio di motivazione e omesso esame d'un fatto decisivo per il giudizio per avere i giudici di merito negato la sussistenza d'un giustificato motivo oggettivo di licenziamento per soppressione del posto di lavoro di

in quanto la società non versava in una situazione di crisi non transeunte e non altrimenti rimediabile, pur avendo riconosciuto che, a monte del recesso, vi era stata un'effettiva necessità di contenimento dei costi del personale dovuta all'accertato decremento del numero di associati alla società consortile oggi ricorrente.

2- Il ricorso è fondato.

Il controllo giurisdizionale del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per non sconfinare in valutazioni di merito che si sovrappongano a quelle dell'imprenditore (la cui autonomia è garantita ex art. 41 co. 1° Cost.), deve limitarsi a verificare che il recesso sia dipeso da genuine scelte organizzative di natura tecnico-produttiva e non da non pretestuose ragioni atte a nascondere altre concernenti esclusivamente la persona del lavoratore licenziato.

In breve, ciò che conta è che vi sia un genuino ed effettivo mutamento nell'organizzazione tecnico-produttiva (non contingente e transeunte, ma destinato a protrarsi stabilmente nel tempo) all'esito del quale risulti in esubero una data posizione lavorativa.



R.G. n. 21326/13

Secondo la giurisprudenza di questa S.C. (cfr., *ex aliis*, Cass. 4.11.04 n. 21121, seguita da altre conformi), nel concetto di giustificato motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva rientra la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, senza che sia necessario che vengano sopprese tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere anche solo diversamente ripartite.

Si tratta di una scelta insindacabile nei suoi profili di opportunità ed efficacia.

La giurisprudenza di questa S.C. è altresì chiara nello statuire che spetta al giudice il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, nel senso che ne risulti l'effettività e la non pretestuosità (cfr., ancora, Cass. n. 21121/04 cit. e successive conformi).

In linea di massima (e in estrema sintesi) la soppressione d'una data posizione lavorativa può conseguire:

- a) o ad una diversa organizzazione tecnico-produttiva che abbia reso determinate mansioni obsolete o comunque non più necessarie o, ad ogni modo, da abbandonarsi in virtù di pura e semplice insindacabile scelta aziendale;
- b) oppure all'esternalizzazione di determinate mansioni (che, pur repute ancora necessarie, vengano però lasciate a personale di imprese esterne);
- c) o alla soppressione d'un intero reparto o alla riduzione del numero dei suoi addetti, rivelatosi sovrabbondante per l'impegno richiesto;
- d) o - ancora - ad una diversa ripartizione di date mansioni fra il personale in servizio attuata a fini di più economica ed efficiente gestione aziendale, nel senso che, invece di essere assegnate ad un solo dipendente, esse possono suddividersi fra più lavoratori, ognuno dei quali se le vedrà aggiungere a quelle già espletate: il risultato finale può legittimamente far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente.

In tale ultima evenienza - è appena il caso di ricordare - il diritto del datore di lavoro di ripartire diversamente determinate mansioni fra più dipendenti non deve far perdere di vista la necessità di verificare il rapporto di congruità causale fra la scelta imprenditoriale e il licenziamento, nel senso che non basta che i compiti un tempo espletati dal lavoratore licenziato risultino essere stati poi distribuiti ad altri, ma è necessario che tale riassetto sia realmente



R.G. n. 21326/13

all'origine del licenziamento anziché costituirne mero effetto di risulta (cfr. in tal senso Cass. n. 24502/11).

Se tale redistribuzione fosse un mero effetto di risulta (e non la causale del licenziamento) si dovrebbe concludere che la vera ragione del licenziamento risiede altrove e non in un'esigenza di più efficiente organizzazione produttiva.

Ora, la costante in tutte le ipotesi sopra enunciate (all'esito delle quali risulti sovrabbondante una data posizione lavorativa, quella del dipendente poi licenziato), è data dal fine, che in ultima analisi è sempre lo stesso: migliorare la produttività.

Quest'ultima è un rapporto fra due quantità: la quantità di prodotto (o di servizi) ottenuta in un certo periodo di tempo e quella dei fattori impiegati nello specifico processo produttivo e in quel medesimo arco temporale.

In tale rapporto il numeratore è dato dalla quantità di prodotto e il denominatore dalla quantità di fattori produttivi (che per l'azienda, ovviamente, sono costi).

Come ogni rapporto, il suo valore può crescere se aumenta il numeratore oppure se diminuisce il denominatore, di guisa che in ogni incremento di produttività vi è sempre un risparmio inteso come contrazione dei costi, che può esprimersi in termini assoluti o percentuali.

È in termini assoluti quando la stessa quantità di prodotti o di servizi venga realizzata con un minor impiego di fattori produttivi (e/o con fattori produttivi a più basso costo).

È in termini percentuali quando, fermi restando in cifra assoluta i costi di produzione, si riesca però ad ottenere una maggior quantità di prodotti o servizi rispetto al passato (ad esempio portando a pieno regime il processo produttivo e/o eliminandone passaggi non essenziali).

Ancora la contrazione dei costi è in termini percentuali quando aumentino sia il numeratore che il denominatore del rapporto, ma il primo in misura maggiore del secondo.

Dunque - ed è un punto su cui va richiamata l'attenzione - ogni incremento di produttività si traduce sempre anche in un risparmio o contrazione dei costi, in termini assoluti o percentuali.

A questo punto poco importa che tale risparmio o contrazione dei costi serva solo a prevenire o contenere perdite di esercizio oppure sia destinato a procurare un incremento di profitto: l'importante è che tale finalità si traduca in

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



R.G. n. 21326/13

un mutamento nell'organizzazione tecnico-produttiva genuino e non strumentalmente piegato ad espellere personale (a vario titolo) non gradito.

Non è vero - invece - che qualsiasi ricerca di incremento di produttività passi necessariamente attraverso un mutamento nell'organizzazione tecnico-produttiva (su ciò v. meglio *infra*).

Rebus sic stantibus, solo un'incompleta lettura della giurisprudenza potrebbe far apparire la soluzione qui accolta come dissonante rispetto ai precedenti di questa Corte Suprema secondo cui il giustificato motivo oggettivo non potrebbe consistere nella semplice ricerca di un incremento di profitto, nel senso di giustificare tale tipo di licenziamento solo ove si debba fare fronte a sfavorevoli situazioni - non meramente contingenti - influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva, ovvero per sostenere notevoli spese di carattere straordinario,

In realtà tali precedenti, se letti nella loro interezza e con riferimento ai casi concreti su cui si pronunciavano, confermano che basta che il riassetto organizzativo dell'azienda sia attuato al fine di una sua più economica gestione.

Ad esempio, Cass. n. 5173/15 conferma l'illegittimità del recesso perché i due motivi addotti erano contraddittori (oltre che l'uno insussistente e l'altro influente), mentre Cass. n. 2874/12 e Cass. n. 7750/03 asseriscono che un licenziamento per giustificato motivo oggettivo ben può conseguire ad una riorganizzazione tecnico-produttiva mirante a contenere i costi; Cass. n. 17069/02 dichiara giustificato il licenziamento dovuto all'informatizzazione dell'organizzazione aziendale per la quale il lavoratore non aveva adeguata professionalità; Cass. n. 12421/02 dichiara ingiustificato il licenziamento per mancanza di prova dell'impossibilità del *repêchage*; Cass. n. 8396/02 riconosce legittimo il licenziamento per avvenuta soppressione delle mansioni di centralinista; Cass. n. 14210/01 e Cass. n. 4670/01 ammettono la legittimità del recesso conseguente ad una diversa ripartizione, fra altri lavoratori, delle mansioni un tempo affidate a quello licenziato; Cass. n. 13021/01 consente il licenziamento in un caso di esternalizzazione di mansioni di vigilanza; Cass. n. 8135/2000 conferma la legittimità d'un licenziamento intimato per soppressione d'un posto di ispettore d'una società di assicurazioni.

In nessuno di tali precedenti giurisprudenziali si afferma che l'imprenditore possa riorganizzare la propria azienda (e conseguentemente licenziare un lavoratore) solo per evitare perdite e non anche per mantenere od incrementare i profitti.



R.G. n. 21326/13

In altre parole, quel che è vietato non è la ricerca del profitto mediante riduzione del costo del lavoro o di altri fattori produttivi (nell'ottica dell'art. 41 co. 1° Cost. la libertà di iniziativa economica è finalizzata alla ricerca del profitto, sia pure nel rispetto del co. 2°), ma il perseguire il profitto *soltanto* mediante un abbattimento del costo del lavoro realizzato con il puro e semplice licenziamento d'un dipendente che, a sua volta, non sia dovuto ad un effettivo mutamento dell'organizzazione tecnico-produttiva, ma esclusivamente al bisogno di sostituirlo con un altro da retribuire di meno, malgrado l'identità (o la sostanziale equivalenza) delle mansioni.

Ad esempio, il licenziamento d'un lavoratore anziano, che abbia un elevato livello di inquadramento contrattuale e che abbia maturato tutti gli scatti di anzianità non è giustificabile ove la sua posizione lavorativa permanga immutata in azienda e sia semplicemente attribuita ad un nuovo assunto, magari più giovane e/o più disponibile ad accettare peggiori condizioni retributive e di inquadramento contrattuale.

In tal caso, infatti, la ricerca d'un incremento di produttività in termini di contrazione del costo del lavoro non si accompagna ad un mutamento nell'organizzazione tecnico-produttiva, solo in presenza del quale ricorre il giustificato motivo oggettivo così come descritto dall'art. 3 legge n. 604/66 (che lo individua in "*ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.*").

Nel caso di specie l'impugnata sentenza ha evidenziato che Giancarla Gramolini era adibita, nel nucleo amministrativo-contabile della società, a mansioni di carico e scarico fiscale della merce e registrazione delle fatture relative alle imprese di pesca conferenti, mansioni poi ripartite fra altre due dipendenti,

Queste essendo le premesse, deve concludersi che la sentenza impugnata non si è attenuta ai principi sopra riassunti, per aver ritenuto che non costituisca giustificato motivo oggettivo la ripartizione delle mansioni del lavoratore licenziato fra altri dipendenti già in servizio e per aver affermato che la situazione di insostenibilità dei costi del personale, dovuta al pur accertato decremento del numero di associati alla società consortile oggi ricorrente, non giustificasse il licenziamento e che non ne fosse provata la possibilità di rimediare altrimenti.

A quest'ultimo proposito è appena il caso di ribadire che il datore di lavoro deve provare l'impossibilità del *repêchage*, ma non anche l'impossibilità di



R.G. n. 21326/13

rimedi alternativi alla prescelta riorganizzazione del lavoro, poiché diversamente opinando si reintrodurrebbe surrettiziamente un non consentito controllo giurisdizionale sul merito delle scelte dell'imprenditore relative all'organizzazione tecnico-produttiva della sua azienda.

4- In conclusione, il ricorso va accolto. Ne consegue la cassazione della sentenza impugnata, con rinvio - anche per le spese - alla Corte d'appello di Bologna, che dovrà attenersi ai seguenti principi di diritto:

a) *"Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento ex art. 3 legge n. 604/66 può consistere anche soltanto in una diversa ripartizione di date mansioni fra il personale in servizio attuata a fini di più economica ed efficiente gestione aziendale, nel senso che, invece di essere assegnate ad un solo dipendente, esse possono suddividersi fra più lavoratori, ognuno dei quali se le vedrà aggiungere a quelle già espletate: il risultato finale può legittimamente far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente, sempre che tale riassetto sia realmente all'origine del licenziamento anziché costituirne mero effetto di risulta";*

b) *"In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 legge n. 604/66 il datore di lavoro deve provare l'impossibilità del c.d. repêchage, ma non anche l'impossibilità di rimedi alternativi alla prescelta riorganizzazione del lavoro, poiché diversamente opinando si reintrodurrebbe surrettiziamente un non consentito controllo giurisdizionale sul merito delle scelte dell'imprenditore relative all'organizzazione tecnico-produttiva della sua azienda.".*

P.Q.M.

La Corte

accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di Bologna.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 17.5.16.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale