

Civile Ord. Sez. L Num. 1656 Anno 2020

Presidente: NOBILE VITTORIO

Relatore: RAIMONDI GUIDO

Data pubblicazione: 24/01/2020

ORDINANZA

sul ricorso 23209-2018 proposto da:

██████████, elettivamente domiciliata in ROMA,
VIA ██████████ presso lo studio dell'avvocato
██████████, che la rappresenta e difende
unitamente all'avvocato ██████████;

- *ricorrente* -

contro

██████████ 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
all'avvocato ██████████;

- *controricorrente* -

2019

3504

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

avverso la sentenza n. 2350/2018 della CORTE
D'APPELLO di ROMA, depositata il 01/06/2018, R. G. N.
156/2017.

RITENUTO IN FATTO

1. Con ricorso ai sensi della l. n. 92 del 2012 [REDACTED] impugnava dinanzi al Tribunale di Velletri il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimatole il 13.9.2013 dalla sua datrice di lavoro, la società [REDACTED] s.p.a., della quale ella era responsabile dell'ufficio acquisti e del controllo qualità. Il giudice della fase sommaria dichiarava illegittimo il licenziamento ordinando la reintegrazione della lavoratrice nel suo posto di lavoro, oltre al versamento di un'indennità risarcitoria, ai sensi del comma IV del novellato art. 18 l. n. 300 del 1970. A conclusione della fase di opposizione il Tribunale, con sentenza del 13.12.2016, in applicazione del comma V dello stesso art. 18, ritenuta la genuinità della soppressione del posto della lavoratrice, ma avendo accertato la violazione dell'obbligo di *repêchage*, dichiarava risolto il rapporto di lavoro dal 16.9.2013 e condannava la società a corrispondere alla lavoratrice, a titolo risarcitorio, un'indennità pari a venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
2. Avverso quest'ultima sentenza la società datrice di lavoro proponeva reclamo dinanzi alla Corte di appello di Roma. La lavoratrice proponeva reclamo incidentale dinanzi alla stessa Corte.
3. Con sentenza pubblicata il 1.6.2018 la Corte di appello di Roma dichiarava inammissibile il reclamo della lavoratrice e, in accoglimento del reclamo principale della società, respingeva le domande della [REDACTED], condannandola alla restituzione delle somme ricevute dalla datrice di lavoro in esecuzione dell'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria del giudizio di prime cure, al netto degli oneri fiscali, e alla rifusione in favore della reclamante principale delle spese del doppio grado del giudizio.
4. La Corte territoriale riteneva inammissibile il reclamo incidentale della lavoratrice perché ella aveva impugnato una sola delle due ragioni del decidere della sentenza di prime cure in ordine alla statuizione relativa alla genuinità della soppressione del posto della [REDACTED], cioè quella basata sulla realtà delle difficoltà economiche dell'azienda, mentre non aveva mosso censure all'altra autonoma *ratio decidendi* della sentenza di primo grado, ragione del decidere basata sul non essere stato il ruolo

ricoperto dalla lavoratrice svolto da un dipendente in particolare, bensì essere stato redistribuito tra i vari capi commessa e gli altri impiegati, con conseguente soppressione del posto. Il reclamo incidentale si doveva comunque ritenere anche infondato.

5. Quanto al reclamo principale, la Corte di appello ne riteneva la fondatezza, concludendo nel senso della legittimità del recesso, sulla scorta di tre ordini di considerazioni, corrispondenti ai tre motivi di gravame della reclamante principale. In primo luogo, la Corte territoriale constatava l'erroneità in diritto della soluzione prospettata dal giudice di prime cure, secondo cui per consentire il *repêchage* della lavoratrice la società avrebbe dovuto ridurre l'orario di lavoro di tutto il personale tecnico-amministrativo; ciò per contrarietà di tale soluzione all'art. 41 della Costituzione, non essendo consentito al giudice ventilare una sua "soluzione riorganizzativa dell'impresa", e perché ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 61 del 2000 il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale di lavoro può avvenire solo con il consenso del lavoratore. In secondo luogo, la Corte di appello escludeva, contrariamente a quanto ritenuto dal Tribunale di Velletri, che la società avesse l'obbligo di comparare la posizione della [redacted] con quella dei suoi colleghi di lavoro di pari livello, perché il licenziamento non era stato determinato solamente dall'esigenza di ridurre i costi aziendali, ma anche dalla decisione di sopprimere posizioni di lavoro divenute superflue in ragione del sopravvenuto ridimensionamento dell'attività, allorché la posizione della odierna ricorrente non era né omogenea né fungibile con quella dei suoi colleghi di lavoro, essendo ella l'unica addetta all'ufficio acquisti. Mancava quindi la condizione della "totale fungibilità dei dipendenti", presupposto dell'obbligo di comparazione con gli altri dipendenti. In terzo luogo, la Corte territoriale constatava l'erroneità della statuizione del giudice di prime cure secondo cui l'azienda doveva ritenersi composta da più società e non dalla sola opponente, per cui la verifica dell'obbligo di *repêchage* doveva essere effettuata esclusivamente con riferimento ai dipendenti della [redacted] s.p.a., osservando come, pur avendo la lavoratrice dedotto nel ricorso introduttivo del giudizio di aver prestato la propria opera anche in favore della [redacted]

██████████ s.r.l., ella non avesse dedotto l'esistenza di un unico centro di imputazione del rapporto, per cui quest'ultima società non era stata evocata in giudizio e che, quanto alle altre società in tesi collegate alla datrice di lavoro, queste ultime non erano state neppure citate nel ricorso introduttivo. Valutando quindi la situazione con riguardo alla sola società ██████████ s.p.a, il giudice di appello, sulla base della situazione aziendale che veniva accertata in fatto, concludeva che non vi fosse al momento del recesso la possibilità di rimpiegare la lavoratrice, neppure con mansioni inferiori.

6. Contro la detta sentenza della Corte di appello di Roma ██████████ propone ricorso per cassazione affidato a sei motivi. La società ██████████ s.p.a. resiste con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria.
7. Successivamente alla proposizione del ricorso la lavoratrice è stata ammessa al patrocinio a spese dello Stato.

CONSIDERATO IN DIRITTO

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli art. 1324 e 1362 e ss. (in particolare dell'art. 1363) cod.civ in relazione e in combinato disposto con l'art. 2 l. n. 604 del 1966, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod.proc.civ. Secondo la ricorrente la Corte di merito sarebbe giunta alla sua conclusione secondo cui la lettera di licenziamento dell'azienda conteneva due distinte giustificazioni del recesso, l'una collegata al negativo andamento economico e l'altra alla soppressione del posto, violando le regole di ermeneutica poste dal codice civile nell'interpretazione della comunicazione di recesso.
2. Questa doglianza presenta un doppio profilo d'inammissibilità.
3. In primo luogo, la sentenza impugnata non si limita a individuare due distinte ragioni del recesso nella lettera di licenziamento, ma osserva che il giudice di primo grado aveva preso posizione su tutti e due i motivi, ritenendoli entrambi fondati, mentre la odierna ricorrente aveva censurato unicamente la seconda parte della sentenza, senza fare alcun riferimento alla prima (sentenza impugnata, pag. 8-9). Così facendo la Corte di appello rilevava la formazione di un giudicato interno,

statuizione che non viene censurata in questa sede. di qui, l'inaammissibilità del motivo.

4. In secondo luogo, la ricorrente non individua alcuna violazione delle regole di ermeneutica, ma si limita a contrapporre all'interpretazione ritenuta dalla Corte territoriale un'altra lettura a lei più favorevole. La doglianza consiste, infatti, in una diversa interpretazione del contenuto della lettera di recesso e quindi del risultato interpretativo in sé. Ma esso spetta esclusivamente al giudice di merito ed è pertanto insindacabile in sede di legittimità, qualora sorretto da congrua motivazione, esente da vizi logici e giuridici (Cass. 16 dicembre 2011, n. 27197; Cass. 18 marzo 2011, n. 6288; Cass. 19 marzo 2009, n. 6694), come appunto nel caso di specie, nel quale la Corte territoriale ricostruisce il significato del documento litigioso per le ragioni enunciate a p. 8 della sentenza impugnata, basate sul tenore letterale della lettera di licenziamento. Né, d'altro canto, in presenza di un'interpretazione ben plausibile del giudice di merito neppure essendo necessario che essa sia l'unica possibile o la migliore in astratto (Cass. 22 febbraio 2007, n. 4178), può darsi ingresso ad una sostanziale sollecitazione a revisione del merito, discendente dalla contrapposizione di una interpretazione dei fatti propria della parte a quella della Corte territoriale (Cass. 16 dicembre 2011, n. 27197; Cass. 19 marzo 2009, n. 6694). E tale interpretazione contestata è stata giustificata sulla base del "tenore letterale" della lettera (e pertanto del criterio ermeneutico, che deve prevalere, quando riveli con chiarezza ed univocità la volontà delle parti, sicché non sussistano residue ragioni di divergenza tra il tenore letterale del negozio e l'intento effettivo dei contraenti: Cass. 21 agosto 2013, n. 19357; Cass. 28 agosto 2007, n. 18180).
5. Il secondo, il terzo e il quinto motivo possono essere esaminati congiuntamente.
6. Con il secondo motivo la lavoratrice si duole della violazione e/o della falsa applicazione dell'art. 2 l. n. 604 del 1966, ai sensi dell'art. 360, comma 1. N. 3 cod.proc.civ. Come conseguenza di quanto denunciato con il primo motivo sarebbero stati violati i principi di immodificabilità della motivazione del licenziamento e della complessiva valutazione della giustificazione, giacché la Corte

di merito avrebbe omesso di verificare complessivamente la motivazione e quindi di verificare “la complessiva giustificatezza o meno del recesso.”

7. Con il terzo motivo la ████████ deduce la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 112 cod.proc.civ. (omessa pronuncia), ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 4 cod.proc.civ., lamentando il mancato esame del suo reclamo incidentale, erroneamente dichiarato inammissibile dalla Corte di appello di Roma per effetto delle violazioni denunciate con i motivi precedenti.
8. Con il quinto motivo si denuncia la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2 l. n. 604 del 1966, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod.proc.civ. Sempre in dipendenza dell'iniziale errore della sentenza impugnata, che si è concentrata sul motivo collegato alla soppressione del posto della lavoratrice, trascurando la parte della motivazione del recesso relativa al negativo andamento economico, mentre si trattava di una motivazione unitaria, la Corte territoriale, in violazione della norma invocata, avrebbe trascurato di valutare la piena applicazione dell'obbligo di *repêchage* in relazione “a tutto il motivo addotto”.
9. I tre motivi in esame mancano chiaramente di autonomia, essendo tutti dipendenti dal primo e sono dunque, come quello, anch'essi inammissibili.
10. Con il quarto motivo la ricorrente lamenta la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2 l. n. 604 del 1966, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod.proc.civ. giacché la sentenza impugnata avrebbe errato nel negare la rilevanza del lavoro da lei prestato in favore anche di soggetti diversi dalla società Idrica s.p.a., circostanze che entravano in gioco esclusivamente dal punto di vista della giustificazione causale del licenziamento e che non imponevano quindi l'evocazione in giudizio di tali soggetti.
11. Il motivo è infondato.
12. Quando ci si trovi di fronte a un gruppo di società, i rapporti di lavoro dei dipendenti vanno imputati rispettivamente alle società che ne sono titolari, a meno che non sia riscontrabile un'utilizzazione impropria – quando vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge - dello schema societario, e pur esistendo

di fatto un “unico centro d'imputazione del rapporto di lavoro” lo stesso sia solo apparentemente frazionato in più imprese.

13. Secondo la giurisprudenza di questa Corte, Il collegamento economico-funzionale tra imprese non è, di per sé solo, sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre ogni volta vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga rivelato dai seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori (Cass. n. 19023 del 2017).
14. L'esistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro va accertata dal giudice di merito (Cass. n. 3482 del 2013 (ord.)), che in questo caso l'ha esclusa con motivazione che non viene neanche censurata ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5 o n. 4. cod.proc.civ., mentre nessuna violazione di norme di diritto viene individuata dal motivo.
15. Con il sesto e ultimo motivo la sentenza impugnata viene censurata per violazione e/o falsa applicazione dell'art. 92 cod.proc.civ. in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 cod.proc.civ., giacché la condanna della ricorrente alle spese del doppio grado del giudizio avrebbe violato la norma invocata, nel testo modificato dall'art. 13, comma 1, d.l. n. 132 del 2014, “nella lettura offerta dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 77 del 2018, che ne ha dichiarato la parziale illegittimità.

16. Il motivo è infondato. La sentenza n. 77 del 2018 della Corte costituzionale, facendo salva la possibilità delle “altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni” per la compensazione delle spese, non esclude certamente che il principio della soccombenza possa applicarsi anche nelle cause di lavoro quando soccombente è il lavoratore.
17. Alla luce delle considerazioni che precedono, il ricorso è quindi complessivamente da rigettare.
18. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.
19. Ai sensi dell’art. 13 comma 1 quater del D.P.R. n. 115 del 2002, deve darsi atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13, se dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in euro 200,00 per esborsi, euro 4.000,00 per compensi, oltre spese al 15% e accessori di legge.

Ai sensi dell’art. 13 comma 1 quater del D.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, il 7 novembre 2019

Il Presidente