

Civile Sent. Sez. L Num. 29238 Anno 2017

Presidente: NOBILE VITTORIO

Relatore: BRONZINI GIUSEPPE

Data pubblicazione: 06/12/2017

SENTENZA

sul ricorso 27543-2015 proposto da:

RICCIARDI ANDREA, elettivamente domiciliato in ROMA,
CIRCONVALLAZIONE GIANICOLENSE 233, presso lo studio
dell'avvocato **FLORENZA GERSONI**, rappresentato e difeso
dall'avvocato **WILLIAM LUCI**, giusta delega in atti;

- ricorrente-

contro

2017

3245

VERDI IRENE, in persona del legale
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata
in ROMA, VIA VIRGILIO 8, presso lo studio dell'avvocato
VERDI IRENE, che la rappresenta e difende
unitamente all'avvocato **CATERINA RUSSO**, giusta procura

speciale per Notaio;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 198/2015 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 24/04/2015 R.G.N. 860/2013;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 13/07/2017 dal Consigliere Dott. GIUSEPPE BRONZINI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARIO FRESA che ha concluso per l'accoglimento del settimo e del nono motivo del ricorso, inammissibili o infondati gli altri motivi;

udito l'Avvocato ~~REMO~~ ~~VILLANI~~;

udito l'Avvocato ~~RICCI~~ ~~CARRETTA~~.



Fatti di causa

1. Con sentenza del 34.4.2015 la Corte di appello di Milano rigettava l'appello proposto da ~~Frescaroli Andrea~~ avverso la sentenza n. 301/2013 emessa dal Tribunale di Milano che aveva rigettato a sua volta la domanda del Frescaroli diretta ad ottenere la dichiarazione dell'illegittimità del licenziamento intimatogli dalla Verizon Italia spa per giustificato motivo oggetto con l'applicazione della tutela ex art. 18 L. n. 300/1970.

2. A fondamento della propria decisione la Corte territoriale osservava che il recesso era stato intimato per la scelta datoriale di provvedere alla soppressione della posizione lavorativa del ricorrente "in seguito al passaggio di attività di escalation" cui egli era addetto "dalla funzione di Operations alla nuova funzione di Incident Management". La società aveva, sin dalla lettera di recesso, precisato che le mansioni prima svolte dal ~~Frescaroli~~ sarebbero state distribuite tra altri dipendenti, in particolare alcune dalla sig.ra Trapani in aggiunta a quelle già svolte ed altre, tenuto conto anche del drastico ridimensionamento in seguito ai piani di *outsourcing*, sarebbero state assegnate al sig. ~~Franzoni~~. La Corte di appello rilevava che la soppressione del posto era stata effettiva e non pretestuosa e derivava da una riorganizzazione aziendale confermata dalle risultanze istruttorie, che aveva portato a modificare la gestione delle escalations facendo confluire a livello internazionale quelle interne e quelle esterne (che erano affidate al sig. ~~Frescaroli~~) nella nuova funzione chiamata *Incident Management*, con notevoli risparmi di costi ed anche vantaggi organizzativi. Era stato anche dimostrato il ridimensionamento delle attività cui era proposto l'appellante con riguardo l'area cd. *Field Operations* in quanto si era provveduto ad esternalizzare le attività di installazione, manutenzione ed implementazione dei servizi presso i clienti precedentemente svolte nella detta area, anche per una situazione non di vera e propria crisi,



ma di forte contrazione dell'attività. Non era peraltro emerso in alcun modo che la riorganizzazione dell'attività prima descritta fosse stata solo l'effetto del licenziamento mentre era emerso che la decisione di una riorganizzazione era stata precedente e di questa intenzione il lavoratore era stato informato come dichiarato anche dai testi. Secondo la Corte territoriale era stato anche confermato l'impossibilità di un repechage in mansioni compatibili ed altresì che al lavoratore era stata offerta un'occasione lavorativa coerente con la professionalità acquisita. Secondo la Corte era onere del lavoratore dedurre le possibilità di repechage e cioè l'esistenza di posizioni equivalenti nelle quali poteva essere adibito ma tutte quelle indicate non erano affidabili in concreto al Frescaroli (che non era un tecnico né aveva competenza commerciale) in quanto presupponevano esperienza e competenze non possedute da questi; l'istruttoria espletata (cfr. dichiarazione del teste Marnini) non aveva confermato la tesi del Frescaroli di non aver mai ricevuto l'email datoriale con la quale gli si offriva la posizione di " Global Service Manager". Infine tutti i testi avevano confermato che dopo il recesso non erano state effettuate assunzioni nel settore ove era stato impiegato il ricorrente; le assunzioni indicate dal lavoratore si riferivano a divisioni che svolgevano attività ben diversa da quella di cui si occupava l'appellante e con diversi profili professionali (pag. 11 della sentenza impugnata).

3. Per la cassazione propone ricorso il Frescaroli -difeso come in atti giusta procura conforme a legge- con nove motivi.

4. Resiste con controricorso la Verizon, difesa come in atti giusta procura conforme a legge.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo si allega l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti.



Le mansioni svolte dal Frescaroli non erano state soppresse ma solo ridistribuite tra altri lavoratori.

2. Il motivo appare infondato: posto che la Corte di appello, anche alla luce delle dichiarazioni rese dai testi, ha accertato che la decisione di riorganizzazione aziendale ha preceduto la redistribuzione delle mansioni già svolte dal Frescaroli tra altri lavoratori e che di tale scelta il lavoratore fu anche informato, va ricordato che questa Corte ha affermato, secondo un indirizzo che si condivide e cui si intende dare continuità, 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. In tale ultima evenienza 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, sicché non basta che i compiti un tempo espletati dal lavoratore licenziato siano stati distribuiti ad altri, ma è necessario che tale riassetto sia all'origine del licenziamento anziché costituirne mero effetto di risulta" (Cass. n. 19185/2016). Pertanto, a parte la considerazione per cui il motivo non denuncia un effettivo vizio di motivazione in quanto la sentenza impugnata tratta la questione della redistribuzione delle mansioni, in ogni caso l'operazione riorganizzativa con soppressione del posto e redistribuzione delle mansioni tra altri dipendenti è ritenuta legittima da parte di questa Corte, pur nel rispetto di limiti che nel caso di specie non sono stati

A

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



valicati (non è- cioè- emerso che la redistribuzione non sia l'effetto della ristrutturazione ma ne sia in sostanza la causa).

3. Con il secondo motivo si allega l'omesso e comunque insufficiente esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti sulla mancata offerta al lavoratore ^{circa} l'opportunità di essere collocato in altra funzione.

4. Il motivo appare inammissibile in quanto la questione dell'offerta al lavoratore di altre occasioni di lavoro compatibili con il suo inquadramento e la sua professionalità è stata affrontata in dettaglio dalla Corte di appello che ha anche accertato positivamente, sulla base di quanto emerso dalla prova testimoniale, che al Frescaroli fu offerta la posizione di Global service manager; le altre posizioni in astratto disponibili non sono risultate compatibili con il suo inquadramento e la sua professionalità. In realtà il motivo sviluppa censure di fatto di merito dirette ad una " rivalutazione del fatto" come tale inammissibile in questa sede, tanto più dopo la nuova formulazione dell'art. 360 n. 5 cod. civ. proc., applicabile *ratione temporis*, che non consente più di allegare una mera carenza motivazionale della sentenza impugnata a meno che non sia stato rispettato il principio del " minimo costituzionale" certamente rispettato nel caso in esame (sul punto cfr. cass. sez. un. 8053 e 8054/2014).

5. Con il terzo motivo si allega l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti sotto il profilo della mancata concreta valutazione del nesso di causalità tra esigenze aziendali e licenziamento.

6. Il motivo è inammissibile per quanto sopra detto: sviluppa censure di fatto di merito dirette ad una " rivalutazione del fatto" come tale inammissibile in questa sede, tanto più dopo la nuova formulazione dell'art. 360 n. 5 cod. civ. proc., applicabile *ratione temporis* che non consente più di allegare una mera carenza



motivazionale della sentenza impugnata a meno che non sia rispettato il principio del " minimo costituzionale" certamente rispettato nel caso in esame (sul punto cfr. cass. sez. un. 8053 e 8054/2014). La Corte, infatti, ha accertato con motivazione congrua e logicamente coerente, che certamente eccede (e di molto) il cosiddetto " minimo costituzionale", che fu decisa una riorganizzazione e che la soppressione del posto attraverso la redistribuzione delle mansioni fu la conseguenza di tale scelta imprenditoriale.

5
7. Che con il quarto motivo si allega l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti e segnatamente della mancata valutazione da parte della Corte di appello che vi fossero posizioni lavorative aperte dove ricollocare il lavoratore.

8. Anche tale motivo è inammissibile in quanto il " fatto" di cui si discute globalmente considerato e cioè che vi fossero posizioni da offrire al lavoratore è già stato esaminato e quindi la sentenza non è censurabile sotto questo profilo per vizi motivazionali. Va aggiunto che le mere dimensioni della società di per sé non legittimano l'inferenza che esistessero altre posizioni lavorative compatibili con l'inquadramento e la professionalità del ricorrente; sul punto la sentenza impugnata appare ampiamente motivata con specifici riferimenti alle " posizioni aperte" ed alla prova svolta ed è anche emerso, come detto, che una posizione fu offerta al ricorrente. Va anche aggiunto che si tratta di una cosiddetta " doppia conforme" e che l'atto di appello è del 2013 e conseguentemente appare comunque preclusa l'impugnazione per vizi motivazionali.

9. Con il quinto motivo si allega l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti. I testi hanno dichiarato che la riorganizzazione ha seguito il licenziamento e non viceversa.



10. Il motivo è inammissibile per quanto già prima detto in relazione agli altri motivi: il "fatto" di cui si discute è stato esaminato nella sentenza impugnata e non appare più censurabile per vizio di motivazione anche in relazione alla consonanza decisionale delle sentenze di merito ed alla data della loro emissione.

11. Con il sesto motivo si allega l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti in relazione al solo licenziamento del sig. Frescaroli in una società multinazionale che conta oltre 100 dipendenti nella sola sede italiana.

12. Il motivo è inammissibile per quanto sopra indicato; il motivo peraltro ripete considerazioni già svolte con gli altri motivi.

13. Con il settimo motivo si allega la violazione e falsa applicazione dei contratti ed accordi collettivi nazionali ed errata applicazione dell'art. 2119 cod. civ. Non era stata offerta la prova dell'impossibilità di un repace e che al lavoratore fosse stata offerta una posizione lavorativa.

14. Il motivo appare inammissibile in quanto ripropone censure di merito (anche se proposte come violazioni di legge) e dirette ad una "rivalutazione del fatto" (l'impossibilità di un repace e l'offerta comunque di una posizione lavorativa al ricorrente sono già stati accertati anche con riferimento alle cosiddette "posizioni aperte"), come tale inammissibile in questa sede posto che si applica la nuova formulazione dell'art. 360 n. 5 cod. civ. proc. e non appare più spendibile il vizio di motivazione (salvo il caso di una motivazione che non raggiunga il cosiddetto "minimo costituzionale", che certamente non ricorre). Infine non emergono dal motivo le allegare violazioni del CCNL (o di accordi che non sono stati specificati) peraltro non prodotto (non si è indicato nemmeno l'incartamento ove lo stesso sia reperibile).



15. Con l'ottavo motivo si allega la violazione o falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti ed accordi collettivi di lavoro in relazione all'obbligo di *repechage*.

16. Con l'ultimo motivo si allega la falsa applicazione delle norme di diritto di cui all'art. 2119 cod. civ. e per violazione dell'obbligo di *repechage*.

17. I motivi che vanno trattato congiuntamente ripropongono in realtà censure di fatto che, per quanto già detto, non possono essere esaminate in questa sede sia perché non coerenti con la nuova formulazione dell'art. 360 cod. civ. proc. sia in relazione alla consonanza decisionale delle sentenze di merito ed alla data della loro emissione (il che non rende più proponibile il vizio di motivazione). Nel motivo sembrerebbe porsi anche la diversa ed autonoma questione di diritto se presupposto di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo debba essere uno stato di crisi aziendale o una situazione di effettiva difficoltà economica aziendale posto che il recesso deve essere considerato come una *extrema ratio*, che la giurisprudenza più recente di legittimità esclude, componendo una incertezza durata alcuni anni. Questa Corte con sentenza n. 25201/2016, che si condivide e cui si intende dare continuità, ha infatti affermato il principio secondo il quale "ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa; ove, però, il recesso sia motivato dall'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese di carattere



straordinario, ed in giudizio se ne accerti, in concreto, l'inesistenza, il licenziamento risulterà ingiustificato per la mancanza di veridicità e la pretestuosità della causale addotta". Pertanto sotto questo profilo il motivo è infondato.

18. Si deve quindi rigettare il proposto ricorso. Le spese di lite-liquidate come al dispositivo- seguono la soccombenza.

19. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del DPR n. 115/02, nel testo risultante dalla legge 24.12.2012 n. 228, deve provvedersi, ricorrendone i presupposti, come da dispositivo.

PQM

Rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità che si liquidano in euro 4000,00 per compensi oltre euro 200,00 per esborsi, nonché spese generali al 15% ed accessori come per legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del DPR n. 115/02, nel testo risultante dalla legge 24.12.2012 n. 228, la Corte 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 il 13.7.2017

Il Consigliere est.

Il Funzionario Giudiziario
Dot. Giovanni MARILLO



CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
IV Sezione LAUREA

Il Presidente