

Cassazione civile sez. lav., 25/01/2021, n. 1514

Fatto

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 106 del 4.5.2018 la Corte d'appello di Cagliari, in sede di rinvio a seguito di ordinanza n. 14871 del 2017 di questa Corte, ha dichiarato legittimo il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo il 16.4.2009 dalla Congregazione figlie di Maria SS.ma Madre della Divina Provvidenza e del Buon Pastore a P.M.A.E. in considerazione dell'andamento economico negativo delle strutture gestite dalla Congregazione che aveva imposto la riduzione dei costi e la rimodulazione dell'organizzazione di lavoro, con conseguente soppressione del posto di lavoro della dipendente che comportava, per il datore di lavoro, il costo più elevato ed attribuzione delle mansioni alla religiosa Suor A.F. (che prestava la sua opera senza corresponsione di retribuzione).
2. La P. ha proposto, avverso tale sentenza, ricorso per cassazione affidato a tre motivi illustrati da memoria. La Congregazione ha depositato controricorso.

Diritto

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione della l. n. 604 del 1966, artt. 3 e 5, nonché dell'art. 2697 c.c. (ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3) avendo, la Corte distrettuale, invertito, nella sua disamina, il rapporto di necessaria causalità tra soppressione della posizione del lavoratore e riassegnazione delle sue mansioni ad altro personale, ritenendo erroneamente che quest'ultima possa essere causa della prima e non già il contrario.
2. Con il secondo motivo di ricorso la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione della l. n. 604 del 1966, artt. 2, 3 e 5 (ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3) avendo, la Corte distrettuale, valutato la sussistenza del giustificato motivo di recesso con riguardo ad un motivo diverso da quello addotto nella lettera di licenziamento (trascritta solo in parte) ossia con riguardo alla crisi economica della Congregazione nel suo complesso in luogo dell'andamento economico della specifica residenza sanitaria diretta dalla P., nonostante sin dal ricorso introduttivo del giudizio era stato sottolineato che il bilancio della Rsa cui era adibita la P. era assolutamente positivo fin dal 2015 e la situazione di crisi era da imputare ad altre strutture gestite dalla Congregazione.
3. Con il terzo motivo di ricorso la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione della l. n. 604 del 1966, artt. 3 e 5, nonché degli artt. 1345, 2697 e 2909 c.c. (ex art. 360 c.p.c., comma 1,

n. 3) avendo, la Corte distrettuale, trascurato di utilizzare â?? quale elemento presuntivo della inesistenza del nesso causale tra lâ??asserita riorganizzazione aziendale e lâ??intimato licenziamento â?? la circostanza (non contestata e su cui si Ã? formato giudicato) dellâ??esistenza di contrasti interni tra il personale religioso e la P..

4. Il primo motivo Ã? infondato.

Questa Corte ha giÃ? affermato, con ampia argomentazione che il collegio intende in questa sede ribadire, che la ragione inerente allâ??attivitÃ? produttiva (l. n. 604 del 1966, art. 3) Ã? quella che determina un effettivo ridimensionamento riferito alle unitÃ? di personale impiegate in una ben individuata posizione lavorativa, a prescindere dalla ricorrenza di situazioni economiche sfavorevoli o di crisi aziendali (cfr. Cass. n. 25201 del 2016, Cass. n. 10699 del 2017, Cass. n. 24882 del 2017). La modifica della struttura organizzativa che legittima lâ??irrogazione di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo puÃ? essere colta sia nella esternalizzazione a terzi dellâ??attivitÃ? a cui Ã? addetto il lavoratore licenziato, sia nella soppressione della funzione cui il lavoratore Ã? adibito sia nella ripartizione delle mansioni di questi tra piÃ? dipendenti giÃ? in forze (Cass. n. 21121 del 2004, Cass. n. 13015 del 2017, Cass. n. 24882 del 2017) sia nella innovazione tecnologica che rende superfluo il suo apporto, sia nel perseguimento della migliore efficienza gestionale o produttiva o dellâ??incremento della redditivitÃ?, fermo restando, da una parte, la non sindacabilitÃ? dei profili di congruitÃ? ed opportunitÃ? delle scelte datoriali (come previsto dalla l. n. 183 del 2010, art. 30 comma 1, nonchÃ?, con lo stesso fine, dal d.lgs. n. 276 del 2003, art. 27, comma 3 e art. 69, comma 3 e dalla l. n. 92 del 2012, art. 1 comma 43) ma, dallâ??altra, il controllo sulla effettivitÃ? e non pretestuositÃ? della ragione concretamente addotta dallâ??imprenditore a giustificazione del recesso nonchÃ? sul nesso causale tra lâ??accertata ragione e lâ??intimato licenziamento.

Eâ?? stato anche precisato (cfr. Cass. n. 25201 del 2016 e da ultimo Cass. n. 3819 del 2020) che lâ??andamento economico negativo dellâ??azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti allâ??attivitÃ? produttiva e allâ??organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditivitÃ?, determinino un effettivo mutamento dellâ??assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa; ove, perÃ?, il recesso sia motivato dallâ??esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese di carattere straordinario, ed in giudizio se ne accerti in concreto, lâ??inesistenza, il licenziamento risulterÃ? ingiustificato per la mancanza di veridicitÃ? e la pretestuositÃ? della causale addotta; inoltre Ã? sufficiente, per la legittimitÃ? del recesso, che le addotte ragioni inerenti allâ??attivitÃ? produttiva e allâ??organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditivitÃ?, causalmente determinino un effettivo mutamento dellâ??assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa, non essendo la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro sindacabile nei suoi profili di congruitÃ? ed

opportunità (cfr. Cass. n. 10699 del 2017).

Nel caso di specie, la Corte territoriale ha accertato la ricorrenza di una ristrutturazione organizzativa determinata dall'esigenza di ridurre i costi delle attività gestite dalla Congregazione (vista l'esistenza a partire dal 2006 di un passivo di bilancio di diverse centinaia di migliaia di Euro che nell'anno 2008 aveva superato il milione di Euro) e tale da integrare legittimamente il presupposto dettato dalla l. n. 604 del 1966, art. 3. Il riscontro di effettività ha correttamente riguardato la scelta aziendale di sopprimere il posto di lavoro occupato dalla lavoratrice (Responsabile della struttura) e la verifica del nesso causale tra soppressione del posto e le ragioni dell'organizzazione aziendale addotte a sostegno del recesso (adibizione di una religiosa appartenente alla Comunità con conseguente soppressione di costi del lavoro e consistente risparmio annuale al fine di ripianare una situazione economica compromessa).

5. Il secondo motivo è inammissibile.

Ove la ricorrente abbia voluto evocare la violazione del principio di immutabilità della contestazione, trattasi di questione che non risulta affatto affrontata nella sentenza impugnata e la ricorrente non indica in quale atto difensivo e in quale momento processuale la questione sarebbe stata introdotta, le ragioni del suo rigetto ed i motivi con i quali è stata riproposta al giudice del gravame, con ciò violando gli oneri di autosufficienza del ricorso per cassazione (Cass. n. 23675 del 2013; Cass. n. 23073 del 2015).

Invero, la ricorrente si limita a richiamare alcuni passi del ricorso introduttivo del giudizio ove si sottolineava, con riguardo agli elementi di fatto della controversia, l'andamento positivo del bilancio della residenza sanitaria gestita dalla P. fin dal 2015 (rectius 2005) e negli anni successivi nonch la situazione di crisi delle altre residenze facenti capo alla Congregazione e si chiedeva l'espletamento di una consulenza tecnica contabile. Trattasi di censura inammissibile in quanto la ricorrente si induce ad invocare una diversa lettura delle risultanze procedurali cos come accertate e ricostruite dalla Corte territoriale, mentre la valutazione delle risultanze probatorie, al pari della scelta di quelle fra esse ritenute più idonee a sorreggere la motivazione, involgono apprezzamenti di fatto riservati in via esclusiva al giudice di merito, il quale, nel porre a fondamento del proprio convincimento e della propria decisione una fonte di prova con esclusione di altre, nel privilegiare una ricostruzione circostanziale a scapito di altre (pur astrattamente possibili e logicamente non imprevedibili), non incontra altro limite che quello di indicare le ragioni del proprio convincimento, senza essere peraltro tenuto ad affrontare e discutere ogni singola risultanza processuale ovvero a confutare qualsiasi deduzione difensiva.

6. Il terzo motivo non è fondato.

Questa Corte ha affermato che, in tema di licenziamento nullo per il motivo illecito addotto ex art. 1345 c.c. deve essere determinante, cioè costituire l'unica effettiva ragione di

recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale; ne consegue che la verifica dei fatti allegati dal lavoratore, ai fini all'applicazione della tutela prevista dall'art. 18, comma 1, della l. 300/1970. novellato, richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del licenziamento (Cass. n. 9468 del 2019; cfr. altresì Cass. n. 23583 del 2019 che ha confermato la sentenza impugnata che, solamente dopo avere escluso la sussistenza in concreto del giustificato motivo, aveva posto in relazione tra loro gli elementi indiziari acquisiti al giudizio per valutare il carattere ritorsivo del licenziamento).

Il motivo illecito può ritenersi esclusivo e determinante quando il licenziamento non sarebbe stato intimato se esso non ci fosse stato, e quindi deve costituire l'unica effettiva ragione del recesso, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. L'esclusività sta a significare che il motivo illecito può concorrere con un motivo lecito, ma solo nel senso che quest'ultimo sia stato formalmente addotto, ma non sussistente nel riscontro giudiziale. Il giudice, una volta riscontrato che il datore di lavoro non abbia assolto gli oneri su di lui gravanti e riguardanti la dimostrazione del giustificato motivo oggettivo, procede alla verifica delle allegazioni poste a fondamento della domanda del lavoratore di accertamento della nullità per motivo ritorsivo, il cui positivo riscontro giudiziale dà luogo all'applicazione della più ampia e massima tutela prevista dalla l. n. 300 del 1970, art. 18 comma 1.

Nel caso in esame, la Corte distrettuale si è conformata ai principi di diritto espressi da questa Corte e, una volta accertata la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo di recesso, ha correttamente ritenuto superfluo indagarne il carattere ritorsivo in quanto mancante il requisito determinante dell'efficacia determinativa esclusiva.

7. In conclusione, il ricorso va rigettato e le spese del presente giudizio di legittimità sono compensate in considerazione della novità della questione trattata.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità che liquida in Euro 200,00 per esborsi e in Euro 5.250,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15 % ed accessori di legge.

Ai sensi del d.p.r. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio, il 10 novembre 2020.

Depositato in Cancelleria il 25 gennaio 2021

Campi meta

Massima : *Nel caso in cui un lavoratore contesti la validità del licenziamento, sostenendo che abbia un carattere ritorsivo, l'accertamento dei fatti da lui presentati presuppone la verifica preliminare dell'assenza della motivazione addotta dal datore di lavoro a giustificazione del recesso. Se tale motivazione risulta soltanto dichiarata, ma non comprovata in sede giudiziaria, la nullità del licenziamento per motivo illecito ai sensi dell'art. 1345 c.c. può essere riconosciuta, a condizione che il motivo illecito sia determinante e che la giustificazione fornita dal datore di lavoro sia meramente formale e priva di reale sostanza.*

(Rocchina Staiano)

Supporto Alla Lettura :

LICENZIAMENTO

Il licenziamento è l'atto con cui il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro. Esistono diverse motivazioni che possono dare origine al licenziamento:

- giusta causa
- giustificato motivo soggettivo
- giustificato motivo oggettivo
- licenziamento orale (o verbale)
- licenziamento in maternità o in conseguenza del matrimonio

GIUSTA CAUSA Comportamento del lavoratore che costituisca grave violazione ai propri obblighi contrattuali, tale da ledere in modo insanabile il necessario rapporto di fiducia tra le parti e che non consente la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro (c.c. 2119).

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO È rappresentato da comportamenti disciplinarmente rilevanti del dipendente ma non tali da comportare il licenziamento per giusta causa, e cioè senza preavviso. Rientra ad esempio il licenziamento per motivi disciplinari.

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO È rappresentato da ragioni inerenti all'organizzazione del lavoro dell'impresa. Costituisce pertanto G.M.O. la crisi dell'impresa, la cessazione dell'attività e, anche solo, il venir meno delle mansioni cui era in precedenza assegnato il lavoratore, senza che sia possibile il suo ripescaggio, ovvero la ricollocazione del medesimo in altre mansioni esistenti in azienda e compatibili con il livello di inquadramento. La procedura in tutte queste forme di licenziamento per impugnare è bifasica: impugnativa stragiudiziale entro 60 giorni. Impugnativa giudiziale nei successivi 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale. **LICENZIAMENTO VERBALE O ORALE** È il caso in cui il lavoratore viene allontanato dal luogo di lavoro senza alcun atto formale da parte del datore di lavoro (lettera o mail) ma a voce. Il licenziamento è nullo.