

Cass. Civ., Lav., 24/05/2017, n. 13015 – Est. Antonio Manna

«Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento previsto dall'art. 3 legge n. 604 del 1966 è ravvisabile anche soltanto in una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio, all'esito della quale una o più posizioni lavorative risultino in esubero e non riassorbibili in via di c.d. repèchag» (Massima ufficiale)

IN FATTO

Con sentenza pubblicata il 21.3.14 la Corte d'appello di Brescia rigettava il gravame di C.G. contro la sentenza n. 729/13 con cui il Tribunale della stessa sede aveva rigettato la sua impugnativa del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimatogli con lettera del 14.9.11 dalla S.A. Eredi S.p.A..

Per la cassazione della sentenza ricorre C.G. affidandosi a due motivi.

S.A. Eredi S.p.A. resiste con controricorso.

Le parti depositano memoria ex art. 378 c.p.c..

Diritto

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.1. Il primo motivo denuncia omesso esame d'un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione fra le parti, consistente nella mera assegnazione delle mansioni del lavoratore licenziato ad altro dipendente e non già in una soppressione delle mansioni medesime, senza che la Corte territoriale abbia dato conto delle ragioni per le quali avrebbe rigettato la domanda, così impedendo la ricostruzione del procedimento logico seguito.

1.2. Il motivo va disatteso perchè sostanzialmente sollecita una rivisitazione nel merito della vicenda e delle risultanze istruttorie affinché se ne fornisca un diverso apprezzamento.

Si tratta di operazione non consentita in sede di legittimità, ancor più ove si consideri il nuovo testo dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, (applicabile, ai sensi del cit. art. 54, comma 3, alle sentenze pubblicate dal trentesimo giorno successivo a quello di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, cioè alle sentenze pubblicate dal 12.9.12 e, quindi, anche alla pronuncia in questa sede impugnata): in esso il vizio consiste, come statuito da Cass. S.U. 7.4.14 n. 8053 e dalle successive pronunce conformi, nell'omesso esame d'un fatto inteso nella sua accezione storico-fenomenica (e, quindi, non un punto o un profilo giuridico o la maggiore o minore significatività del fatto medesimo o il suo apprezzamento) e non nella diversa ricostruzione dei fatti rilevanti ai fini del decidere o in un difforme apprezzamento di determinati elementi probatori.

E non può dirsi che la sentenza impugnata abbia ommesso di prendere in esame il fatto della mera assegnazione ad altro dipendente delle mansioni originariamente svolte dal ricorrente: la circostanza, anzi, è stata espressamente esaminata e considerata giuridicamente irrilevante ai fini dell'invocata esclusione del giustificato motivo oggettivo, conformemente alla giurisprudenza di questa S.C. (su ciò v. meglio infra).

2.1. Con il secondo motivo ci si duole di violazione e falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, art. 3, nella parte in cui la sentenza impugnata, nel valutare la necessità dell'esistenza di sfavorevoli e non contingenti situazioni tali da imporre una riduzione dei costi mediante licenziamento del ricorrente, ha dichiarato irrilevante il fatto che al momento del recesso la società presentasse utili di bilancio ed avesse appena fatto investimenti per milioni di Euro.

2.2. Il motivo è infondato, dovendosi dare continuità alla giurisprudenza di questa Corte Suprema (cfr., da ultimo e per tutte, Cass. n. 19185/16) secondo cui il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, L. n. 604 del 1966, ex art. 3, è ravvisabile anche soltanto in una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio, attuata a fini di una più efficiente e produttiva gestione aziendale, nel senso che certe mansioni possono essere accorpate a quelle di altro dipendente o 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, purchè tale diversa distribuzione dei compiti sia causalmente all'origine del licenziamento anzichè costituirne mero effetto di risulta.

Nel caso di specie la sentenza impugnata ha accertato la genuinità del riassetto organizzativo che ha portato ad assegnare ad altro lavoratore (già da tempo in servizio e con maggiori carichi di famiglia) le mansioni di responsabile M..... AGV in precedenza espletate dall'odierno ricorrente.

Nè rileva l'eventuale esistenza di utili di bilancio, atteso che in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro, nel procedere al riassetto della sua impresa, può ricercare il profitto mediante la riduzione del costo del lavoro o di altri fattori produttivi, fermo il limite che il suo obiettivo non può essere perseguito soltanto con l'abbattimento del costo del lavoro, ossia con il puro e semplice licenziamento di un dipendente non giustificato da un effettivo mutamento dell'organizzazione tecnico-produttiva, ma solo dal fine di sostituirlo con un altro meno retribuito, ancorchè addetto alle medesime mansioni.

Ne consegue che, in caso di riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro - al quale l'art. 41 Cost., nei limiti di cui al comma 2, lascia la scelta della migliore combinazione dei fattori produttivi ai fini dell'incremento della produttività aziendale - non è tenuto a dimostrare l'esistenza di sfavorevoli situazioni di mercato, trattandosi di necessità non richiesta dalla citata L. n. 604 del 1966, art. 3.

Diversamente, si dovrebbe ammettere la legittimità del licenziamento soltanto ove esso tenda ad evitare perdite di esercizio (e quindi, in prospettiva, a prevenire il rischio di fallimento dell'impresa) e non anche a migliorarne la produttività.

Ma una conclusione del genere non si ricava dalla L. n. 604 del 1966, art. 3 cit., nè dall'art. 41 Cost.: infatti, la libertà di iniziativa economica privata non può ridursi ad un'attività improduttiva di redditi e, perciò, mirante ad una mera economicità di gestione. Ciò sarebbe in astratto concepibile per un ente pubblico economico che agisse in condizioni di monopolio e non per un'impresa privata attiva all'interno d'un regime di concorrenza, nel quale, in termini microeconomici e nel lungo periodo, se operante con il maggior costo unitario di produzione essa sarebbe destinata ad essere espulsa dal mercato (cfr., per tutte e da ultimo, Cass. n. 13516/16; Cass. n. 25201/16).

Nè, da ultimo, può suppersi che il contemperamento fra gli opposti interessi possa risolversi bilanciando tra loro da un lato quello imprenditoriale ad un incremento di produttività e, potenzialmente, di redditività e, dall'altro, quello del dipendente a mantenere una data occupazione: un bilanciamento del genere presupporrebbe - a monte la risposta all'interrogativo su quale sia il limite consentito del saggio di profitto e come se ne determini l'andamento, tema su cui si sono cimentati economisti e filosofi, ma che poco si presta a ricevere un responso giudiziario in assenza di precisi parametri normativi.

In conclusione, va ribadito che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento previsto dalla L. n. 604 del 1966, art. 3, è ravvisabile anche soltanto in una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio, all'esito della quale una o più posizioni lavorative risultino in esubero e non riassorbibili in via di c.d. *repechage*.

Ciò - è appena il caso di ricordare - ovviamente non esime il giudice dal controllare che tale riorganizzazione, pur non sindacabile nel merito, nondimeno sia genuina (ossia effettiva e non meramente apparente o pretestuosa), preceda logicamente e/o cronologicamente il licenziamento stesso (altrimenti sarebbe mero effetto di risulta d'una scelta diversa da quelle tecnico-organizzative o produttive consentite dall'art. 3 cit.) e derivi da necessità non meramente contingenti e transeunti (cioè non destinate ad essere certamente riassorbite in un breve arco di tempo).

3.1. In conclusione, il ricorso è da rigettarsi.

Le spese del giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

PQM

rigetta il ricorso e condanna il ricorrente a pagare in favore della controricorrente le spese del giudizio di legittimità, che liquida in Euro 4.000,00 per compensi, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15 per cento, agli esborsi liquidati in Euro 200,00 ed agli accessori di legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, come modificato dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17, 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 dello stesso art. 13, comma 1 bis.

Così deciso in Roma, il 8 febbraio 2017.

Depositato in Cancelleria il 24 maggio 2017