

CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 20 settembre 2016, n. 18409

Fatto

Con sentenza 23 aprile 2015, la Corte d'appello di Roma rigettava il reclamo proposto da A.M. avverso la sentenza di primo grado, che, in esito a procedimento ai sensi dell'art. 1 l. 92/2012, aveva accertato la legittimità del licenziamento intimato il 21 ottobre 2013 per giustificato motivo oggettivo dalla datrice B. (oggi E.Y.F.B.A.) s.p.a.

A motivo della decisione, la Corte territoriale riteneva la sussistenza del giustificato motivo oggettivo, per la riorganizzazione dell'ufficio di segreteria di Roma, con riduzione da due ad una delle unità addette, in dipendenza della crisi dell'ultimo anno (perdite pari a € 45,000,00 nell'anno 2012 e diminuzione di ricavi, con previsioni per l'anno 2013 di problematicità e difficoltà del mercato delle consulenze, in cui operante la società): con insindacabilità giudiziale dei criteri di gestione dell'impresa, nella ravvisata effettività e non pretestuosità del riassetto organizzativo compiuto.

Essa riteneva pure corretta la scelta della lavoratrice licenziata, in quanto a tempo parziale e pertanto addetta a mansioni non omogenee né fungibili con quelle dell'altra dipendente, invece a tempo pieno e rispettati dalla datrice gli obblighi di buona fede e correttezza: avendo essa offerto ad entrambe le lavoratrici, per evitare il licenziamento, di lavorare a tempo parziale, peraltro con loro rifiuto.

Infine, la Corte capitolina reputava assolto l'obbligo di *repechage*, per l'impiego nell'organico (anche di B. s.p.a., società non di consulenza ma operativa nella progettazione e gestione di servizi informatici, a dire della lavoratrice realizzante un unico centro di interessi con B. s.p.a.) di persone con soli profili professionali tecnici e l'impossibilità di una sua diversa collocazione nell'organizzazione della sede di Roma.

Con atto notificato il 5 giugno 2015, A.M. ricorre per cassazione con due motivi, cui resiste E.Y.F.B.A. (incorporante di B.) s.p.a. con controricorso.

Motivi della decisione

Con il primo motivo, la ricorrente deduce violazione degli artt. 3 l. 604/1966, 1175 e 1375 c.c., in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., per inesistenza del giustificato motivo oggettivo, erroneamente individuato in una mera riduzione di costi, in funzione di un incremento di profitto, con soppressione (al di sotto della soglia del licenziamento collettivo) non già del posto di lavoro (e quindi di una funzione aziendale) ma del lavoratore *tout court*: in assenza nel caso di specie di un effettivo riassetto organizzativo e pure in violazione dell'obbligo di correttezza e buona fede.

Con il secondo, la ricorrente deduce violazione degli artt. 5 l. 604/1966, 2697 c.c., 115, 116 c.p.c., 1175 e 1375 c.c., in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., per inosservanza dei criteri di scelta, di maggiori anzianità e carichi di famiglia, a proprio favore rispetto alla collega, nella fungibilità delle loro mansioni per irrilevanza della diversa entità di orario prestato e violazione dell'obbligo di *repechage*, da riferire anche a B. s.p.a., con la quale la datrice costituente un unico centro di interessi e alla sede (non solo di Roma, ma pure) di Milano: con la conseguente illegittimità del recesso per difetto di nesso causale tra supposta esigenza di riorganizzazione e licenziamento, comportante la manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo e la conseguente applicazione della reintegrazione nel posto di lavoro, ai sensi del novellato art. 18, quarto e settimo comma l. 300/1970.

Premesso che il primo motivo (violazione degli artt. 3 l. 604/1966, 1175 e 1375 c.c., per inesistenza del giustificato motivo oggettivo, erroneamente individuato in una mera riduzione di costi, in funzione di un incremento di profitto, con soppressione non già del posto di lavoro ma del lavoratore *tout court*), è ai limiti dell'ammissibilità, per la sua tendenziale genericità (Cass. 22 settembre 2014, n. 19959; Cass. 19 agosto 2009, n. 18421; Cass. 3 luglio 2008, n. 18202) in assenza di una specifica confutazione delle

argomentate ragioni poste a fondamento della decisione impugnata (a pgg. 3 e 4 della sentenza), in favore piuttosto di considerazioni di carattere generale e di richiamo di principi giurisprudenziali parimenti generali e nella sottesa sollecitazione di una rivisitazione del merito, di esclusiva spettanza del giudice di merito e insindacabile in sede di legittimità (Cass. 16 dicembre 2011, n. 27197; Cass. 18 marzo 2011, n. 6288; Cass. 19 marzo 2009, n. 6694), esso è infondato.

Il giudice del merito ha, infatti, accertato l'effettività della riorganizzazione aziendale, in virtù dell'accorpamento delle due posizioni di segreteria amministrativa in una sola, anche per una più economica gestione dell'impresa (come esposto agli ultimi due capoversi di pg. 2 della sentenza).

Una tale scelta, quale espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., è esclusivamente riservata alla valutazione del datore di lavoro, quale responsabile della corretta gestione dell'azienda anche dal punto di vista economico ed organizzativo; ed essa è insindacabile dal giudice quanto ai profili di congruità ed opportunità, quando sia effettiva e non simulata o pretestuosa, spettando al giudice solo il controllo di reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore (Cass. 12 giugno 2015, n. 12242; Cass. 9 dicembre 2014, n. 25874; Cass. 13 marzo 2013, n. 6333; Cass. 24 febbraio 2012, n. 2874; Cass. 22 agosto 2007, n. 17887).

Quanto alla parimenti accertata circostanza delle successive assunzioni di profili professionali tecnici, a salvaguardia del core business dell'impresa e della produzione (all'ultimo capoverso di pg. 3 della sentenza), essa non è stata confutata dall'apodittica affermazione contraria della lavoratrice (al p.to a di pgg. 16 e 17 del ricorso).

Il secondo motivo, relativo a violazione degli artt. 5 l. 604/1966, 2697 c.c., 115, 116 c.p.c., 1175 e 1375 c.c., per inosservanza dei criteri di scelta, di maggiori anzianità e carichi di famiglia in favore della lavoratrice licenziata rispetto alla collega, nella fungibilità delle loro mansioni e violazione dell'obbligo di *repechage*, da riferire anche a B. s.p.a., con la quale la datrice costituente un unico centro di interessi e alla sede anche di Milano, è pure infondato.

Non appare innanzi tutto pertinente l'invocata applicazione di criteri di scelta, a fronte della soppressione di un posto di segreteria. Anche qui è stato peraltro accertato che, nella scelta della lavoratrice da licenziare in presenza di mansioni formalmente tra loro omogenee e fungibili (in relazione alle quali non sono utilizzabili né il normale criterio della posizione lavorativa da sopprimere, né il criterio dalla impossibilità di *repechage*) con quelle della collega (in quanto entrambe addette alla segreteria amministrativa), il datore di lavoro ha pienamente rispettato i principi di correttezza e buona fede, ai sensi dell'art. 1175 cod. civ., cui egli deve pur sempre improntare l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare: posto che a tali principi deve conformarsi ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e quindi anche del recesso di una di esse (Cass. 28 marzo 2011, n. 7046). Ed i principi di correttezza e buona fede sono stati osservati per la ragionevole giustificazione della scelta sulla base dell'incidenza del diverso orario lavorativo prestato (a tempo parziale dalla lavoratrice licenziata e a tempo pieno dall'altra, nella sostanza elemento di infungibilità delle due prestazioni) sulla necessità aziendale di un dipendente a tempo pieno, a garanzia della copertura dell'intero orario di apertura degli uffici (primo e ultimo capoverso di pg. 4 della sentenza).

Infine, appare generica e pretestuosa la contestazione di inadempimento dell'obbligo datoriale di *repechage*, nella verificata impossibilità di una differente utilizzazione della lavoratrice in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte (Cass. 8 febbraio 2011, n. 3040; Cass. 18 marzo 2010, n. 6559), per l'assoluta mancanza di riscontro di una diversa possibilità di allocazione lavorativa nell'asserita unicità di centro di imputazione di interessi di B. s.p.a., società operativa nella progettazione e gestione di servizi informatici, con B. s.p.a. società di consulenza (per le ragioni esposte al primo capoverso di pg. 5 della sentenza).

Dalle superiori argomentazioni discende coerente il rigetto del ricorso, con la regolazione delle spese del giudizio secondo il regime di soccombenza.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna M. A. alla rifusione, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio, che liquida in € 100,00 per esborsi e € 4.500,00 per compensi professionali, oltre rimborso per spese generali in misura del 15 % e accessori di legge.

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