

# ***Identità dei motivi del licenziamento individuale, di quello collettivo e determinazione di illegittimità del primo***

*La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 808 del 16 gennaio 2020, ha rilevato come il licenziamento individuale comminato per motivi oggettivi non possa basarsi sulle medesime ragioni già individuate dal datore di lavoro nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo appena conclusa.*

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, ha affermato che l'eventualità del carattere determinante dell'intento ritorsivo non è escluso dalla presenza di una ragione economica alla base del provvedimento di recesso.

Nello specifico, ha sottolineato la necessità che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento sia comprovato, in quanto la ragione economica è da sola insufficiente se il giustificato motivo oggettivo non è integrato dalle esigenze organizzative indicate dal datore.

## ***Il fatto***

Il caso trova la sua origine nella sentenza con la quale la corte d'appello riformava parzialmente la sentenza del tribunale di prime cure, dichiarando nullo in quanto ritorsivo il licenziamento intimato da un datore di lavoro a un proprio dipendente, poichè era stato adottato per gli stessi motivi posti a base della procedura di mobilità avviata e conclusa dalla società, da cui il lavoratore era rimasto però escluso. Per l'effetto, la corte del merito riteneva il licenziamento illegittimo ai sensi dell'articolo 18, commi 7 e 5, della legge 300/1970, dichiarava risolto il rapporto di lavoro e condannava la società al pagamento di un'indennità risarcitoria.

Più precisamente, in motivazione la corte territoriale a fondamento della decisione premettendo, come detto, che il licenziamento era stato adottato per gli stessi motivi posti a base della procedura di mobilità avviata e conclusa dalla società, da cui il lavoratore era rimasto escluso, osservava che il licenziamento individuale, sebbene intervenuto oltre i termini previsti dalla legge 223/1991 e cioè 120 giorni, non poteva fondarsi sugli stessi motivi di quello collettivo, pena la frustrazione delle finalità sottese alla procedura di mobilità.

L'identità dei motivi del licenziamento individuale rispetto a quelli del licenziamento collettivo risultava oltre che dalla lettera di licenziamento, dalle difese della società, laddove affermava che la necessità di adottare il licenziamento individuale era sorta per il fatto che il lavoratore non aveva accettato quello collettivo, in una situazione in cui l'unico criterio di scelta concordato dall'azienda con i sindacati era quello della mancanza di opposizione al licenziamento collettivo.

La Corte territoriale riteneva, fra l'altro, l'invalidità del predetto criterio di scelta, in quanto non obiettivo e affermava, comunque, che esso nella logica di chi lo aveva concordato,

doveva individuare i lavoratori da licenziare nell'ambito della procedura ex lege 223/1991 e non già fondare il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo di chi non avesse accettato il licenziamento collettivo.

In generale, però, definivano i giudici del merito che il licenziamento, tuttavia, non si qualificava come ritorsivo, perchè era indubbio che alla base del licenziamento vi fossero anche motivi economici, viste le precarie condizioni in cui versava la società e di cui erano prova le varie procedure di cassa integrazione e licenziamento collettivo che si erano succedute nel periodo in considerazione.

Inoltre il lavoratore, aggiungeva la corte d'appello, non aveva negato di avere rifiutato il licenziamento collettivo, ponendosi nelle condizioni di non essere collocato in mobilità, non poteva fondatamente sostenere che la società lo avesse discriminato, licenziandolo individualmente invece che nell'ambito della procedura di mobilità.

In primo luogo presentava ricorso la società per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte di merito avrebbe dovuto esaminare esclusivamente la sua motivazione ed accertare se la posizione del lavoratore fosse stata o meno effettivamente soppressa e se questi fosse altrimenti ricollocabile. Sosteneva, inoltre, che la sentenza impugnata, affermando che le motivazioni sottese ad una procedura di mobilità costituiscono un vincolo per il datore di lavoro anche successivamente al decorso dei termini per collocare in mobilità i dipendenti e che non è consentito porre a base del licenziamento individuale, in tutto o in parte, i medesimi motivi di crisi sottesi alla procedura di mobilità, aveva enucleato un divieto non previsto né dalla legge 223/1991 (che con l'articolo 24 prevedeva la sola necessità di attivare la procedura di licenziamento collettivo in caso di licenziamenti di almeno cinque dipendenti nell'arco di 120 giorni successivi al termine della procedura), né dall'articolo 3 legge 604/1966.

Quindi, secondo la ricorrente, la compressione del diritto del datore di lavoro al licenziamento per giustificato motivo oggettivo configurava una lesione anche della libertà di iniziativa economica tutelata dall'articolo 41 della Costituzione, insindacabile dall'autorità giudiziaria, come riaffermato dall'articolo 30 della legge 183/2010.

Da ultimo, la società esponeva che nella fattispecie di causa sussisteva la necessità di sopprimere la posizione del dipendente, unica unità lavorativa addetta ad un deposito non più operativo.

Anche il lavoratore ricorreva però in Cassazione, sostenendo che la corte territoriale, pur pronunciando l'illegittimità del licenziamento, aveva erroneamente affermato, al fine di escluderne il carattere ritorsivo, che esso fosse sostenuto da una valida motivazione economica. Il ricorrente sosteneva infatti che, una volta accertata l'inesistenza di una legittima motivazione del licenziamento individuale, si imponeva il vaglio delle circostanze relative alla sua reale motivazione e che i fatti di causa ne rivelavano la connotazione ritorsiva.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva da un lato il ricorso della società e accoglieva dall'altro le rimostranze del lavoratore.

Per quanto concerne il primo ricorso, in motivazione la Suprema Corte osservava preliminarmente che, al fine della verifica di legittimità del licenziamento collettivo, occorre muovere dal principio del rispetto delle procedure di comunicazione preventiva, di consultazione sindacale e di comunicazione dell'elenco dei lavoratori licenziati: ricordavano infatti i Giudici di legittimità che, per costante orientamento della propria giurisprudenza sul punto, i profili attinenti alle ragioni giustificative del recesso collettivo sono assorbiti dal controllo sulla regolarità di tale procedura.

I residui spazi devoluti alla sede contenziosa non riguardano, quindi, gli specifici motivi della riduzione del personale, a differenza di quanto accade in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, ma la correttezza procedurale dell'operazione, con la conseguenza che non possono trovare ingresso in tale sede le censure con le quali si investa l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla sussistenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva, salva l'ipotesi di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità, al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori.

La procedura diretta a ridimensionare l'organico, proseguiva la Corte poi, si scompone nei singoli licenziamenti, ciascuno giustificato dal rispetto dei criteri di scelta, legali o stabiliti da accordi intervenuti con il sindacato.

I principi qui ribaditi resterebbero del tutto privi di effettività ove, all'esito della gestione "procedimentalizzata" dei motivi di riduzione del personale rappresentati nella comunicazione di avvio della procedura, fosse consentito al datore di lavoro di ritornare sulle scelte compiute quanto al numero, alla collocazione aziendale ed ai profili professionali dei lavoratori in esubero, ovvero quanto ai criteri di scelta dei singoli lavoratori da estromettere, attraverso ulteriori e successivi licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. I licenziamenti individuali così effettuati, infatti, sebbene riconducibili agli stessi motivi oggetto della comunicazione iniziale, risulterebbero sottratti al confronto con il sindacato, con l'inevitabile effetto di rendere quel confronto incompleto in ordine al numero, alla collocazione aziendale ed ai profili professionali del personale eccedente e non attendibile quanto alla successiva partecipazione, all'atto dei licenziamenti, delle concrete modalità di applicazione dei criteri di scelta. Ove, poi, come nella fattispecie di causa, venga raggiunta una intesa con le organizzazioni sindacali, il reato riguarderebbe anche il rispetto di tali accordi, in ordine al numero degli esuberanti ed ai criteri di scelta, la cui obbligatorietà non può esaurirsi nel tempo all'atto della conclusione della procedura. Il negoziato con il sindacato realizza, invece, un effettivo coinvolgimento del soggetto collettivo nelle scelte organizzative della impresa, che vincola l'imprenditore al rispetto delle scelte concordate, anche dopo la chiusura della procedura; gli impegni assunti vengono meno soltanto per effetto del modificarsi della situazione aziendale che costituisce il presupposto dell'accordo raggiunto.

In sostanza, il datore di lavoro, completata la procedura di licenziamento collettivo, non può procedere sulla base delle medesime ragioni negoziate con la controparte sindacale ad un ulteriore licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo di uno o più lavoratori. E' l'identità dei motivi che determinano la situazione di eccedenza, che impone all'imprenditore di veicolare la libertà di impresa nell'ambito del controllo sindacale, senza poter procedere a successivi licenziamenti individuali.

Tutto ciò considerato, la Cassazione respingeva il ricorso della società.

Per quanto riguardava il ricorso in capo al lavoratore, la Cassazione assumeva lo stesso come fondato.

Innanzitutto, ricordavano gli ermellini che la sentenza impugnata, dopo avere affermato la illegittimità del licenziamento individuale del dipendente, perché adottato per gli stessi motivi posti a base della procedura di licenziamento collettivo, aveva respinto la domanda di nullità per la natura ritorsiva del medesimo licenziamento sul rilievo della assenza di esclusività (o meglio, del carattere determinante) del motivo ritorsivo, in quanto al licenziamento avevano concorso quegli stessi motivi economici posti a base della procedura di licenziamento collettivo.

Definiva però la Corte Suprema, anche ricordando le proprie pronunce sul punto, che tale ragionamento è in contraddizione con il principio secondo cui affinché resti escluso il carattere determinante del motivo illecito del licenziamento non è sufficiente che il datore di lavoro alleggi l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo, ma è necessario che quest'ultimo risulti comprovato e che, quindi, possa da solo sorreggere il licenziamento, malgrado il concorrente motivo illecito.

In particolare, proseguiva, la ragione economica posta a base del licenziamento individuale non può escludere il carattere determinante del motivo illecito dedotto dal lavoratore tanto nei casi in cui manchi la prova della sua effettività che nei casi in cui la esigenza organizzativa, pur esistente, non configuri un giustificato motivo oggettivo ex articolo 3 legge 604/1966; in entrambe le ipotesi, infatti, la ragione allegata dal datore di lavoro non sarebbe idonea a sorreggere il licenziamento.

Nella fattispecie, la corte territoriale, avendo escluso la sussistenza del giustificato motivo oggettivo, avrebbe dovuto procedere all'accertamento in fatto della sussistenza o meno del motivo illecito.

Per tutto quanto sopra, il ricorso del lavoratore veniva accolto.

### ***In definitiva***

La Corte di Cassazione con la pronuncia in commento è tornata sui temi relativi alla verifica di legittimità del licenziamento collettivo, passando per l'analisi di un licenziamento ritorsivo.

Nella fattispecie, un lavoratore era stato ricompreso tra gli esuberanti indicati dalla società in sede di apertura di un licenziamento collettivo, ma poi non era stato licenziato al termine della relativa procedura di legge, posto che era stato concordato come unico criterio di scelta quello della "non opposizione al licenziamento" e lo stesso dipendente non si era proposto in tal senso. La decisione successiva dell'azienda di effettuare un recesso individuale per i medesimi motivi oggettivi si basa, quindi, su ragioni aventi "identità sostanziale" con quelle del collettivo e, pertanto, è illegittima.

In sintesi, il datore di lavoro, completata la procedura di licenziamento collettivo, non può procedere sulla base delle medesime ragioni negoziate con la controparte sindacale, ad

un ulteriore licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo di uno o più lavoratori, in quanto, infatti, i licenziamenti individuali così effettuati, sebbene riconducibili agli stessi motivi oggetto della comunicazione iniziale, risulterebbero sottratti al confronto con il sindacato, con l'effetto di rendere quel confronto incompleto in ordine al numero, alla collocazione aziendale ed ai profili professionali del personale eccedente.