

Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, insussistente e reintegra

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7167 del 13 marzo 2019, ha affermato che, in presenza di un licenziamento palesemente illegittimo in quanto insussistenti i motivi alla base del recesso, la disposizione da applicare è quella della reintegra ex art. 18, comma 4, della legge n. 300/1970, ha chiarito che il giudice non ha, di fatto, la possibilità di scegliere tra la l'indennità risarcitoria o la reintegra, essendo obbligato a propendere per quest'ultima.

Con la sentenza in esame, la Cassazione ha affermato che, in presenza della manifesta insussistenza del fatto posto alla base di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice non ha alcun potere di scelta rispetto al regime di tutela da applicare e deve necessariamente disporre il rimedio della reintegra previsto dall'art. 18, quarto comma, dello Statuto dei Lavoratori.

Il fatto

Il caso nasce dal ricorso con cui una lavoratrice impugnava giudizialmente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, irrogato dalla società datrice di lavoro a seguito della soppressione del reparto cui era addetta, stante l'esternalizzazione dei relativi servizi. A fondamento della predetta domanda, la medesima deduceva di essere stata collocata strumentalmente nel reparto destinato ad essere eliminato poco tempo dopo. I giudici del tribunale di prime cure accoglievano il ricorso, ritenendo il recesso datoriale viziato da motivo illecito determinante.

Successivamente, in parziale riforma della sentenza di primo grado, la corte d'appello evidenziava come non vi fosse alcun nesso causale tra l'esternalizzazione dei servizi e il profilo della dipendente. Inoltre, la dipendente proveniva da un reparto aziendale non coinvolto dalla riorganizzazione.

Al riguardo, i giudici rilevavano infatti come la dipendente licenziata e anche altri colleghi fossero stati collocati volontariamente nel reparto destinato a essere eliminato. Ciò determinava l'insussistenza di un effettivo collegamento tra il riassetto e la soppressione del posto di lavoro e, con essa, stante l'evidente arbitrio ravvisabile nella condotta datoriale, la manifesta insussistenza del fatto integrante il dedotto giustificato motivo oggettivo, con conseguente applicazione della tutela di cui al comma 4 della L.n. 300/70. Ragione per cui veniva disposto il reintegro della dipendente in servizio.

La parte datoriale impugnava la sentenza e proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo la violazione o falsa applicazione dell'art. 18 Legge n. 300/1970, per non avere considerato che la manifesta insussistenza del fatto - quale presupposto legittimante la tutela reintegratoria ai sensi del comma 4 della legge - ricorre nella sola ipotesi di inesistenza del fatto materiale addotto a sostegno del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e che, nella diversa ipotesi in cui tale fatto materiale invece sussista (come nel caso di specie, nel quale risulta incontestata la natura effettiva, e non apparente, del processo di "esternalizzazione" del reparto cui la lavoratrice era addetta al tempo del recesso), la tutela applicabile è unicamente quella indennitaria prevista dal comma 5.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, spiegavano i Giudici di legittimità che l'indagine che deve compiere il giudice di merito al fine di stabilire se una data fattispecie di licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia o meno caratterizzato dalla "manifesta insussistenza del fatto", si compone di due momenti concettualmente distinti ma coesistenti nell'unitarietà dell'accertamento giudiziale: nel senso che, con il primo di essi, che attiene alla struttura tipica della specifica fattispecie espulsiva, il giudice è chiamato ad accertare "il fatto" del licenziamento in ciascuno degli elementi che concorrono a delinearlo, e pertanto, a procedere a un'opera di ricognizione tanto della effettiva sussistenza di un processo di riorganizzazione o riassetto produttivo, come della necessaria sussistenza del nesso di causalità fra tale processo e la perdita del posto di lavoro ed inoltre dell'impossibilità per il datore di lavoro di ricollocare il proprio dipendente nell'impresa riorganizzata e ristrutturata; con il secondo, il giudice è chiamato ad una penetrante analisi e valutazione di tutte le circostanze del caso concreto, quale unico mezzo per determinare l'eventuale riconduzione del fatto sottoposto al suo esame all'area di una insussistenza che deve porsi come "manifesta" e cioè contraddistinta da tratti che ne segnalano, in modo palese, la peculiare difformità rispetto alla mera assenza dei presupposti del licenziamento.

A tali criteri di indagine, concludeva la Cassazione, si era correttamente uniformata la corte d'appello nella sentenza impugnata, avendo preso in considerazione non soltanto l'intervenuto riassetto organizzativo e produttivo dell'impresa, pacificamente sussistente e incontestato, ma anche la questione dell'esistenza di un nesso effettivo fra tale riassetto e la soppressione del posto di lavoro. Secondo gli ermellini, correttamente inoltre i giudici del secondo grado avevano accertato, sul rilievo della strumentale e sovrabbondante collocazione della lavoratrice (come di altri colleghi) in un reparto destinato in breve volgere di tempo ad essere soppresso, la palese elusione di tale legame e, con essa, una condotta datoriale obiettivamente e palesemente artificiosa, in quanto diretta all'attribuzione e all'esercizio di un potere di selezione arbitraria del personale da

licenziare, come tale integrante il presupposto per l'applicazione della tutela di cui al comma 4 della Legge 300.

Sulla base di tali considerazioni, la Cassazione respingeva il ricorso.

In definitiva

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, ha ricordato che il nuovo regime sanzionatorio introdotto dalla c.d. riforma Fornero in tema di recesso datoriale per giustificato motivo oggettivo prevede, come regola, il pagamento a favore del lavoratore di un'indennità risarcitoria compresa tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità, mentre riserva il ripristino del rapporto, oltre ad un risarcimento che non può superare le dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, alle ipotesi eccezionali connotate dalla manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento.

I Giudici di legittimità hanno chiarito che l'inciso che compare nell'art. 18, comma 7, dello Statuto dei Lavoratori, a norma del quale il giudice "può altresì applicare" il regime di tutela della reintegrazione attenuata (prevista dal comma 4 del medesimo articolo) non lascia, in realtà, alcun margine di discrezionalità al giudice stesso, posto che, se la ricostruzione dei fatti dedotta a fondamento del motivo oggettivo di licenziamento è manifestamente insussistente, l'unica sanzione applicabile consiste nella tutela reale.

Per questo, analizzato il caso, la Corte ha confermato, nel caso di specie, a fronte di un fatto manifestamente insussistente, la reintegra della lavoratrice illegittimamente licenziata, in quanto il giudice non ha poteri di scelta tra questa ipotesi accompagnata da una indennità risarcitoria fino ad un massimo di 12 mensilità ed il semplice indennizzo compreso tra le 12 e le 24 mensilità che risulta applicabile ai soli caso di illegittimità del licenziamento motivato da giustificato motivo oggettivo.