

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e ragioni convincenti

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24803 del 5 Dicembre 2016, ha affermato che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere coerente con ragioni effettive e convincenti, comprovate o comprovabili, in quanto pur se i giudici non possono sindacarne il merito, è tuttavia rimesso agli stessi il compito dell'accertamento della effettività.

.....

La Corte Suprema , con la sentenza in oggetto , ha stabilito che in caso di licenziamento per motivo oggettivo le ragioni addotte devono essere specifiche e dimostrabili in maniera convincente.

Il fatto

Il caso trova origine dal ricorso con cui un lavoratore espose al tribunale di primo grado, quale giudice del lavoro, di essere stato licenziato dalla società datrice di lavoro (operante in ambito sanitario) per giustificato motivo oggettivo in considerazione della chiusura del reparto cui era adibito.

Il dipendente chiedeva l'accertamento dell'illegittimità, nullità o invalidità di tale recesso privo di giustificato motivo oggettivo e leggeva una pronuncia a lui favorevole da parte di giudici.

La società proponeva appello contro la sentenza , ma tale ricorso veniva rigettato. A supporto della decisione, la corte territoriale osservava che la causale dedotta per legittimare l'intimato recesso era una situazione sfavorevole del settore cui era adibito non meramente contingente con conseguente chiusura del reparto (a seguito della sospensione della prestazioni a carico del SSN), l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni, nonché la riduzione drastica dei ricavi aziendali e la necessità di disporre un nuovo assetto organizzativo per una più economica gestione dell'impresa.

La corte, in relazione a quanto sostenuto dall'azienda, rilevava però che la chiusura del reparto (a seguito della sospensione delle prestazioni a carico del servizio sanitario nazionale) era stato un provvedimento temporaneo e contingente poi revocato e che il recesso era intervenuto appena 15 gg. prima della cessazione degli effetti della detta sospensione.

Circa le difficoltà economiche dedotte dall'impresa, le stesse non erano state dimostrate non essendo neppure emerso che il budget per l'anno successivo fosse effettivamente inferiore a quello degli anni precedenti ,né la correlazione tra la risoluzione del rapporto e la pretesa sfavorevole congiuntura economica e non era stata neppure dimostrata la natura definitiva e non transitoria della contrazione aziendale.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza , lamentando che la corte del merito aveva erroneamente interpretato le motivazioni a sostegno del recesso , in quanto dalla produzione documentale della società emergeva univocamente che la stessa aveva un interesse alla ristrutturazione dedotta con drastica riduzione dell'attività, che le dichiarazioni rese dai testi in ordine alla ristrutturazione anche del reparto ove operava il lavoratore intimato non erano generiche e neanche era lecito per i giudici sindacare nel merito le scelte organizzative dell'imprenditore ex art. 41 Cost.

La decisione

La Cassazione rigettava le doglianze di parte datoriale e respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni i Giudici di legittimità definivano che il fatto in discussione e cioè l'esistenza dei presupposti fissati per legge per il recesso per giustificato motivo oggettivo era stato esaurientemente e correttamente già esaminato dalla Corte di appello che aveva giudicato generiche le dichiarazioni rese dai testi in ordine alla stabile e non temporanea soppressione del reparto ove era addetto il lavoratore intimato e non comprovata la situazione di crisi economica dedotta dalla stessa società come ragione del recesso (e quindi non necessaria la pretesa ristrutturazione), sicché tale ragione può ritenersi pretestuosa.

Sosteneva la Corte Suprema inoltre che la detta motivazione appare coerente con i principi di diritto in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo secondo cui " è giurisprudenza di questa Corte che in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice (...) il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro (...). Ai fini di cui trattasi è, quindi, sufficiente e necessario accertare l'effettività della adottata riorganizzazione non essendo consentito il sindacato sulla scelta dell'an e del quomodo (cioè sulla scelta del 'se' , del 'come' e del 'quanto', ndr)".

La corte del merito , ad avviso dei Giudici, si era strettamente attenuta a tale principio, accertando l'insussistenza della dedotta riorganizzazione, nonché la mancanza di una soppressione stabile e duratura (non a carattere contingente) del reparto presso cui era

occupata la parte intimata e non precisati i contorni della contrazione dell'attività svolta dal detto reparto.

Da tutto quanto sopra i Giudici rigettavano quindi il ricorso.

In definitiva

La sentenza in commento , anche se ha ribadito un principio già asserito nel passato, è comunque utile come chiaro ammonimento e memoria per le aziende che intendono procedere a licenziamenti economici o conseguenti a riorganizzazioni. I Giudici di legittimità ricordano infatti che il recesso per giustificato motivo oggettivo, deve essere supportato da ragioni effettive , coerenti e , allo stesso tempo, comprovate o comprovabili, in quanto essi hanno il compito non di sindacare sulla scelta del merito del provvedimento, ma di accertarne senza dubbio l'effettività.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)