

Licenziamento per riassetto organizzativo e onere di provarne l'effettiva sussistenza

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 12242 del 12 Giugno 2015 , ha stabilito che in tema di licenziamento riconducibile ad un riassetto organizzativo dell'impresa, è posto a carico del datore di lavoro l'onere di dedurre e dimostrare l'effettiva sussistenza del motivo addotto e quindi, delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto, oltre che del relativo processo e del nesso di causalità con il licenziamento. L'operazione di riassetto costituisce infatti la conclusione del processo organizzativo, ma non la ragione dello stesso, che, per imporsi sull'esigenza di stabilità, deve essere seria, oggettiva e non convenientemente eludibile.

.....

Se è ben vero che il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, è altrettanto vero però che resta a carico del datore di lavoro l'onere di dedurre e dimostrare l'effettività della sussistenza del motivo addotto, ossia le ragioni che giustificano l'operazione di riassetto, oltre che del relativo processo e del nesso di causalità con il licenziamento

Il fatto

Il caso trae origine dalla controversia instaurata da una lavoratrice, assunta da una società con contratto di apprendistato avente la durata di 48 mesi, quale apprendista commessa di 4° livello, addetta al banco vendita del locale che era una panetteria.

Nella fattispecie, la ricorrente aveva ricevuto una lettera di licenziamento , con preavviso contrattuale , motivato con la soppressione del posto di lavoro in seguito all'ingresso di nuovi soci.

La lavoratrice aveva quindi impugnato il licenziamento perché, a suo dire, il datore di lavoro non avrebbe potuto recedere dal contratto di apprendistato per giustificato motivo oggettivo. Chiedeva quindi che fosse dichiarato illegittimo il licenziamento e che per l'effetto la società datrice di lavoro fosse dichiarata tenuta e condannata a corrisponderle tutte le retribuzioni fino alla scadenza del contratto di apprendistato.

Il Tribunale di primo accoglieva la domanda e la lavoratrice leggeva quindi una pronuncia a lei favorevole.

La società datrice di lavoro proponeva in seguito ricorso di fronte alla Corte d'appello, la quale però lo rigettava, ma, in dissenso dal primo giudice, permetteva che il recesso dal rapporto di apprendistato poteva avvenire anche per giustificato motivo oggettivo.

In particolare, comunque, i giudici di secondo grado ritenevano tuttavia che, nella fattispecie considerata, tale giustificato motivo oggettivo di licenziamento non sussistesse, in quanto i due soggetti arrivati in negozio, indipendentemente dal fatto che essi fossero nuovi soci o meno, erano andati a svolgere le mansioni già attribuite alla dipendente, circostanza che escludeva l'asserita soppressione del posto e quindi l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, in particolare sostenendo che la Corte d'Appello aveva errato laddove aveva ritenuto che l'attribuzione a nuovi soci delle mansioni svolte dalla dipendente licenziata non costituissero una ragione inerente "all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa", idonea a legittimare il licenziamento con preavviso. Era quindi sussistente il giustificato motivo oggettivo posto a base del licenziamento, considerato che la riorganizzazione del lavoro era stata appunto attuata mediante la sostituzione del lavoro prestato dalla dipendente licenziata con quello fornito personalmente dai nuovi soci lavoratori.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni i giudici di legittimità osservavano che "il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà d'iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore; ne consegue che non è sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato".

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)

“ E’ posto però a carico del datore di lavoro ” proseguiva la Corte “ l’onere di dedurre e dimostrare l’effettiva sussistenza del motivo addotto e quindi, nell’ipotesi di licenziamento riconducibile ad un riassetto organizzativo dell’impresa, delle ragioni che giustificano l’operazione di riassetto, oltre che del relativo processo e del nesso di causalità con il licenziamento. L’operazione di riassetto costituisce infatti la conclusione del processo organizzativo, ma non la ragione dello stesso, che, per imporsi sull’esigenza di stabilità, deve essere seria, oggettiva e non convenientemente eludibile. In proposito, si è affermato che il riassetto organizzativo dell’azienda può essere attuato anche al fine di una più economica gestione dell’impresa, finalizzata a far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva, ma ciò purché di tali presupposti si dia adeguatamente conto in giudizio”.

Nel caso in esame, motivavano i Giudici sulla base di quanto sopra , le ragioni che avevano determinato l’operazione di riassetto non erano state ne’ provate ne’ indicate dalla società.

Nella disamina del giudizio impugnato , la Corte sottolineava come nella lettera di licenziamento si diceva infatti che il licenziamento della lavoratrice veniva disposto “a causa della soppressione del posto di lavoro assegnatole in seguito all’ingresso in società di una nuova socia”. In giudizio la società si era limitata a riferire e dedurre a prova che nella società erano subentrati nella stessa data del licenziamento due nuovi soci lavoratori , che erano andati a svolgere le mansioni della lavoratrice, sicché il suo posto di lavoro era stato soppresso, senza assunzione di personale in sostituzione.

A questo punto la conclusione era che , nei fatti , nessun fondamento obiettivo, neppure di ordine economico, era stato quindi prospettato al fine di giustificare l’operazione di riassetto che aveva comportato la sostituzione di un socio (o due) alla lavoratrice nello svolgimento delle mansioni che costituivano il suo “posto di lavoro”, sicché non poteva ritenersi sussistente il giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

Da tutto ciò , ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

La circostanza che l’ingresso di un socio in azienda che svolga le stesse mansioni di un lavoratore non costituisce legittimo motivo di licenziamento.

Ciò non configura infatti un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, poiché il fatto che i soci subentranti svolgano le stesse mansioni non implica che il riassetto

organizzativo sia volto a fronteggiare situazioni sfavorevoli e contingenti, idonee ad influire sulla normale attività produttiva, imponendo un'effettiva necessità di riduzione dei costi.

Con l'occasione inoltre, è utile ricordare che è posto a carico del datore di lavoro l'onere di dedurre e dimostrare l'effettiva sussistenza del motivo addotto e quindi, nell'ipotesi di licenziamento riconducibile ad un riassetto organizzativo dell'impresa, è l'azienda che deve provare le ragioni che giustificano le operazioni del riassetto stesso.

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)