

Perdita di appalto o commessa , licenziamento ed effettività della riorganizzazione produttiva aziendale

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 13778 del 6 Luglio 2016, ha sostenuto che il licenziamento intimato a seguito del ridimensionamento dell'attività produttiva, necessario a seguito della perdita dell'appalto o di commesse di lavoro, deve, ai fini della legittimità, passare attraverso l'effettiva ridefinizione dell'assetto organizzativo aziendale.

.....

Il caso trattato dalla Suprema Corte è quello , frequente , del licenziamento intimato e giustificato da "ragioni inerenti all'attività produttiva", individuate nella rescissione del contratto di appalto.

Nel particolare, i Giudici hanno stabilito che , in caso di perdita dell'appalto o di commesse di lavoro, il licenziamento intimato al lavoratore quale conseguenza dovuta al ridimensionamento dell'attività produttiva, deve essere provato come legittimo dal datore di lavoro anche attraverso l'avvenuta riorganizzazione dell'assetto organizzativo aziendale.

Il fatto

La controversia trae origine dal licenziamento intimato ad un lavoratore dalla società datrice di lavoro e giustificato da "ragioni inerenti all'attività produttiva", specificamente indicate , nella fattispecie, nella rescissione del contratto di appalto con un' Azienda Ospedaliera.

Il licenziamento, impugnato dal lavoratore, veniva dichiarato illegittimo dal Tribunale di primo grado e ne conseguiva una condanna della società a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro in precedenza occupato e a risarcirgli il danno commisurato alle retribuzioni maturate dalla data del recesso fino al ripristino del rapporto.

Successivamente, su ricorso della datrice di lavoro, la Corte d'appello riteneva che - pur a fronte della prova dell'effettiva sussistenza delle ragioni poste a fondamento del recesso, ossia la cessazione del rapporto di appalto con l'azienda ospedaliera, la società non aveva provato sostanziali modifiche all'assetto organizzativo aziendale e, dunque, la concreta riferibilità del licenziamento individuale alle dedotte ragioni. Inoltre, riteneva che la società non avesse provato l'impossibilità di una diversa utilizzazione del lavoratore in altre mansioni.

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)

Contro tale decisione, la società proponeva quindi ricorso per Cassazione, lamentando l'errata e contraddittoria motivazione della sentenza nella parte in cui, pur avendo accertato l'effettiva sussistenza della ragione inerente all'attività produttiva posta base del recesso, aveva escluso la legittimità dell'atto risolutivo del rapporto, ritenendo insufficiente alla risoluzione una semplice riduzione dei costi.

A riprova della riorganizzazione aziendale, finalizzata a contenere la drastica riduzione del fatturato proprio del settore cui era adibito il lavoratore, la società invocava la circostanza, pacifica in giudizio, di altri licenziamenti disposti nello stesso arco temporale, laddove l'assunzione di nuovo personale, peraltro a termine, era stata effettuata solo per fronteggiare l'arrivo di commesse stagionali transitorie, e quindi per l'aumentato fabbisogno di personale. Inoltre, non vi era stata alcuna possibilità di utilizzare il lavoratore in altre attività in quanto egli era addetto alla cernita di biancheria, sicché la perdita dell'appalto aveva certamente inciso sulla quantità di lavoro, comportando la redistribuzione delle mansioni tra i dipendenti già esistenti in azienda e l'automazione di alcune fasi, come era emerso dalla prova testimoniale.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In primis la Suprema Corte evidenziava che i giudici d'appello avevano di fatto preso in esame le emergenze istruttorie, e ritenuto sussistente la ragione indicata nell'atto di licenziamento, ossia la risoluzione del contratto di appalto, ma escludeva che la società avesse offerto prove di una riorganizzazione aziendale in conseguenza di tale risoluzione, e in particolare che essa avesse determinato la "soppressione del posto di lavoro in precedenza occupato dal lavoratore, la redistribuzione delle mansioni tra altri lavoratori, la eliminazione di tutte le posizioni lavorative impegnate nell'appalto venuto meno, l'impossibilità di utilizzazione del lavoratore in altre mansioni".

In altre parole, riteneva non provata la concreta riferibilità del licenziamento individuale a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo - organizzativo e l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale, ritenendo inconferente a tal fine la circostanza del licenziamento di altri lavoratori, disposta per altra ragione rispetto a quella posta a base del recesso per cui era causa, e valorizzando invece l'assunzione di altri lavoratori nello stesso arco temporale e per lo svolgimento delle medesime mansioni disimpegnate dal lavoratore.

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)

I Giudici di legittimità, inoltre, anche facendo riferimento alla propria giurisprudenza sul punto, sottolineavano che occorre peraltro ricordare che, ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 L. n. 604/1966, sul datore di lavoro incombeva la prova della concreta riferibilità del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo - organizzativo sussistenti all'epoca della comunicazione del licenziamento, e della impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito.

Nel caso in esame, concludevano i Giudici, la Corte territoriale aveva escluso la concreta riferibilità del licenziamento alla perdita della commessa e, soprattutto, quale ulteriore motivo decisionale, aveva ritenuto insussistente la prova, di cui era onerata la stessa società, dell'impossibilità della diversa utilizzazione del lavoratore.

Da tutto quanto sopra, il ricorso veniva rigettato.

In definitiva

Ribadito, con la sentenza in commento, un principio già discusso ampiamente in giurisprudenza per il quale il datore di lavoro è investito dell'onere della prova della concreta riferibilità del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo - organizzativo sussistenti al momento della comunicazione del licenziamento e dell'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale della sua attività.

Nella fattispecie, non avendo provato sostanziali modifiche all'assetto organizzativo aziendale e trovandosi nell'impossibilità di ricondurre, nel concreto, il licenziamento individuale alla perdita dell'appalto e non essendo peraltro riuscita a sostenere l'impossibilità di una diversa utilizzazione del lavoratore in altre mansioni, l'azienda non è riuscita a provare quanto necessario ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 L. n. 604/1966.

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)