

Reintegra del dipendente per mancata soppressione del posto di lavoro

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24983 del 06 Dicembre 2016, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ha statuito l'illegittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente, le cui mansioni non vengono soppresse ma trasferite su un libero professionista, che opera in regime di mono-committenza per la società.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, ha confermato l'insussistenza della situazione di crisi economica dedotta dalla società come motivo del recesso, nonché l'inesistenza della soppressione del posto di lavoro, dal momento che l'attività svolta dal lavoratore è stata attribuita ad una terza persona.

Il fatto

La controversia nasce dal ricorso al tribunale di primo grado con il quale un lavoratore esponeva di essere stato licenziato per giustificato motivo oggettivo determinato per ragioni inerenti all'attività ed all'organizzazione del lavoro dettate dalla grave crisi del settore e il relativo calo di lavoro e fatturato (nello specifico si trattava di un'impresa di costruzioni).

Il dipendente contestava le ragioni addotte per il licenziamento di cui chiedeva la dichiarazione di nullità/ illegittimità con condanna alla reintegrazione o alla riassunzione ed al risarcimento il danno.

La società si costituiva contestando la fondatezza della domanda.

In sede di giudizio di opposizione il tribunale, espletata una consulenza di ufficio in ordine alla verifica di una crisi aziendale all'epoca del recesso, accertava l'illegittimità dello stesso con condanna dell'impresa alla riassunzione del lavoratore ed a corrispondergli la somma indicata in sentenza.

La corte di appello, adita dal datore di lavoro , rigettava il ricorso. La corte territoriale osservava che la consulenza tecnica contabile aveva dimostrato come nel momento in cui era stato disposto il licenziamento il numero di appalti in corso era doppio a quelli dell'anno precedente e che anche in relazione ai ricavi vi era stato solo un lieve calo, non consistente (anzi emergeva tra la data di assunzione e quella del recesso un andamento

sostanzialmente stabile), né vi era stato un calo significativo delle commesse e del fatturato.

Inoltre le mansioni svolte dal dipendente non era state soppresse ma trasferite su altro soggetto, in particolare ad una persona , formalmente libero professionista ma operante in regime di mono-committenza per la società.

Non si era verificata quindi alcuna riorganizzazione aziendale con riferimento al settore dove aveva operato il lavoratore , le cui mansioni non erano state ridistribuite tra gli altri dipendenti ma trasferite ad un terzo soggetto.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando , per quanto qui di interesse, difetto di motivazione o comunque l'illogicità della motivazione della sentenza del merito, nonché la violazione e falsa applicazione dell'art. 3 L. n. 604/66. La società affermava che la documentazione prodotta attestava univocamente la sussistenza della dedotta crisi del settore e la stessa consulenza tecnica dimostrava l'esistenza di una crisi aziendale e comunque tale crisi era stata comprovata dalle dichiarazioni dei testi . In definitiva la società non era in equilibrio finanziario. Da ultimo la società allegava la violazione dell'art. 3 L. n. 604/66 in relazione alla sussistenza del giustificato motivo oggettivo, nonché il difetto di motivazione in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, in quanto non era vero che il libero professionista lo avesse sostituito.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione i Giudici Supremi statuivano che i motivi di ricorso apparivano inammissibili in quanto diretti a contestare l'accertamento di fatto effettuato dai giudici di merito sollevando in sostanza profili di inadeguatezza della motivazione della sentenza impugnata non più riproponibili in sede di legittimità alla luce della formulazione novellata dell'art. 360 n. 5 c.p.c. applicabile al tempo: il fatto in discussione e cioè l'esistenza dei presupposti fissati per legge per il recesso per giustificato motivo oggettivo è stato esaurientemente già esaminato dalla corte di appello che ha ritenuto non comprovata la situazione di crisi economica dedotta dalla stessa società come ragione del recesso (e quindi non necessaria la pretesa ristrutturazione) alla luce della disposta consulenza tecnica, sicché tale ragione può ritenersi pretestuosa e neppure esistente la soppressione del posto di lavoro posto che l'attività svolta dal lavoratore era stata attribuita a terza persona, così com'era.

Pertanto , proseguiva la Corte anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza, apparivano inammissibili le censure mosse alla motivazione della sentenza impugnata incompatibili con la nuova formulazione dell'art. 360 n. 5 c.p.c.; peraltro la detta motivazione appariva 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 addotta riorganizzazione non essendo consentito il sindacato sulla scelta del 'se' e del 'come' ".

A tutto ciò , concludevano i Giudici, la corte del merito si era strettamente attenuta accertando l'insussistenza della dedotta crisi, nonché l'inesistenza della stessa soppressione come detto del posto di lavoro occupato dal lavoratore, dal momento che l'attività svolta dal lavoratore era stata effettivamente attribuita ad una terza persona in mono-committenza.

In considerazione di quanto sopra , il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La pronuncia in commento ha espresso il principio per cui non si può licenziare un dipendente e affidare le sue mansioni a un soggetto esterno se questi lavora solo per l'azienda.

In generale , non è da escludersi che un'azienda decida liberamente di portare all'esterno una determinata attività prima svolta da propri dipendenti, e quindi licenziare questi ultimi, in quanto l'esternalizzazione dei servizi è una scelta imprenditoriale sulla quale il giudice non si può esprimere, perché sta al potere aziendale determinare una migliore distribuzione delle risorse economiche.

Tutto ciò però non deve avere uno scopo celato che è unicamente quello di tagliare sul personale , dimostrabile se le mansioni dei lavoratori con i quali è stato rescisso il rapporto sono state affidate ad una persona esterna, non nell'ambito del normale ambito professionale di un libero professionista, ma nell'ambito dell'attività di una persona che lavora unicamente per l'azienda e non ha altri clienti. In questo caso , come definito in pronuncia, il licenziamento è illegittimo e scatta l'obbligo di risarcimento del lavoratore illegittimamente licenziato.

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)

In tale ipotesi è infatti chiaro che le mansioni svolte dal dipendente non sono state soppresse ma soltanto trasferite su un altro soggetto, libero professionista che ha come unico cliente la società.

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)