

Soppressione del posto di lavoro e licenziamento illegittimo

La Corte Suprema di Cassazione, con la sentenza n. 11352 del 29 aprile 2019, ha stabilito che è illegittimo il licenziamento per soppressione del posto se interviene ad anni di distanza dalla riorganizzazione aziendale sulla carta e sia invece emerso, sulla base di ulteriori elementi di giudizio, l'intento ritorsivo, sotteso alla decisione datoriale di espulsione del lavoratore.

.....
La Corte Suprema, con la sentenza in oggetto, ha definito che è illegittimo il licenziamento del lavoratore per soppressione posto di lavoro dopo anni dalla riorganizzazione aziendale, poiché il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere contestuale alla dichiarazione di esubero del personale.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui il tribunale di primo grado, pronunciando in merito all'impugnativa di licenziamento per giustificato motivo oggettivo presentata da un lavoratore, ai sensi dell'art. 1, comma 51 e ss., dalla legge n. 92 del 2012, dichiarava illegittimo il recesso ed, in applicazione della tutela ex art. 18, comma 5, della legge n. 300 del 1970, dichiarato risolto il rapporto alla data del licenziamento, condannava la parte datoriale al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 22 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Nel successivo grado di appello, i giudici, riconfermavano la pronuncia e, in accoglimento parziale del reclamo del lavoratore, dichiaravano nullo il recesso perché ritorsivo, applicando la tutela di cui al comma 1 dell'art. 18 cit.

A fondamento della decisione, la corte territoriale escludeva la sussistenza del giustificato motivo oggettivo posto a fondamento del recesso (soppressione del posto di lavoro), osservando come la riorganizzazione aziendale, solo programmata e delineata, non fosse stata, nei fatti, attuata, come dimostrava il lasso temporale tra la comunicazione formale della soppressione della funzione di direzione risorse umane ed il provvedimento di licenziamento successivo di quattro anni. Inoltre, i giudici di merito osservavano come, dopo il licenziamento, la funzione svolta dal lavoratore venisse assegnata ad altro lavoratore e ciò a conferma dell'insussistenza della ragione organizzativa posta a base del recesso.

Per quanto riguardava invece l'intento ritorsivo, esso era dimostrato, tra l'altro dalla cadenza temporale degli eventi rilevanti in causa, fra i quali la richiesta di rivendicazioni economiche da parte del dipendente connesse ad un diverso inquadramento e la

manifesta volontà di usufruire di un periodo di malattia che precedevano la determinazione di recesso.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che erroneamente la corte di merito aveva posto il licenziamento in collegamento causale con la riorganizzazione iniziale, mentre vi era stata una seconda riorganizzazione, avviata, tre anni dopo, dal nuovo direttore generale. In particolare, poneva il ricorrente, i giudici non avevano valutato che all'interno della seconda riorganizzazione generale ve ne era stata una specifica, avviata nello stesso anno, che aveva coinvolto in particolare la funzione delle risorse umane e nell'ambito della quale era occupato il lavoratore licenziato con compiti di "coordinatore operativo". Tale processo organizzativo aveva portato alla istituzione della nuova "Direzione Risorse Umane ed organizzazione" con competenze diverse rispetto alla Direzione Risorse Umane soppressa nell'anno della prima riorganizzazione.

Non ultimo, contestava l'azienda, che l'ufficio amministrazione del personale, prima della riorganizzazione, contava circa 7 unità lavorative le quali, successivamente, scendevano a quattro. Ciò a dimostrazione che il licenziamento impugnato non era isolato ma si inseriva nel contesto della riorganizzazione medesima.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione i Giudici di legittimità confermavano la decisione presa dai giudici del merito, in quanto questi ultimi, ad avviso della Corte, avevano operato in maniera corretta nell'escludere la sussistenza del giustificato motivo oggettivo, addotto dal datore di lavoro per "presunta soppressione del posto di lavoro", osservando come la riorganizzazione aziendale fosse stata solo programmata e delineata, ma non realmente attuata, come dimostrava il lasso temporale intercorso tra la comunicazione formale della soppressione della posizione in questione e il provvedimento di licenziamento (circa quattro anni).

Inoltre, la Corte d'Appello rilevava come, dopo il licenziamento, la funzione svolta dal lavoratore licenziato venisse assegnata ad altro lavoratore, e ciò a conferma dell'insussistenza della ragione organizzativa posta a base del recesso.

Per quanto riguardava, invece, l'intento ritorsivo, la Suprema Corte definiva che correttamente la corte territoriale lo aveva dimostrato, tra l'altro, dalla cadenza temporale degli eventi rilevanti nella vicenda in esame, fra i quali la richiesta da parte del dipendente di rivendicazioni economiche connesse ad un diverso inquadramento e la manifestata volontà di usufruire di un periodo di malattia, che precedevano la determinazione di recesso.

Secondo gli Ermellini, quindi, le censure sollevate dalla ricorrente erroneamente non investivano in alcun modo il significato e la portata applicativa delle norme citate nella pronuncia del merito, ma erano integralmente volte a criticare la ricostruzione della fattispecie concreta operata appunto dalla corte territoriale, laddove aveva ritenuto, in primo luogo, insussistente la ragione organizzativa posta a fondamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e, quindi, accertato, sulla base di ulteriori elementi di giudizio, un "quid pluris" ovvero l'intento ritorsivo, sotteso alla decisione datoriale di espulsione del lavoratore.

Per tutto quanto sopra, la Cassazione respingeva il ricorso e dichiarava il licenziamento illegittimo.

In definitiva

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte si è pronunciata in merito a un licenziamento intimato a un lavoratore, per soppressione del posto di lavoro, a diversi anni di distanza dalla riorganizzazione aziendale aperta.

Il lavoratore, che aveva presentato ricorso perché licenziato per giustificato motivo oggettivo a causa della soppressione del posto di lavoro, ma nei fatti espulso dopo che aveva chiesto di essere adibito a mansioni e livello superiore e quindi a una retribuzione più alta, aveva letto una sentenza con cui era stato considerato nullo il licenziamento perché il provvedimento espulsivo era stato adottato dal datore di lavoro in concomitanza di un riassetto organizzativo dell'azienda, distante nel tempo e nei fatti mai attuato.

Il fatto che l'azienda aveva deciso di protendere per il provvedimento espulsivo, dopo le rivendicazioni economiche del dipendente, hanno fatto presumere i giudici un licenziamento di tipo ritorsivo, che per la giurisprudenza deve sempre essere difeso con la "tutela reale forte", la quale prevede la reintegrazione sul posto di lavoro più il versamento di un'indennità risarcitoria, comprensiva di contributi previdenziali, fino alla data di effettiva reintegra.

Pertanto, considera la Cassazione, se una riorganizzazione aziendale è stata solo programmata e delineata, ma non realmente attuata e considerato il lasso temporale intercorso tra la comunicazione formale della soppressione della posizione e il provvedimento di licenziamento, ciò non dimostra le "ragioni organizzative" del datore di lavoro. Infatti, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, causa soppressione del posto di lavoro, deve essere contestuale alla dichiarazione di esubero del personale.

In aggiunta, nella fattispecie, l'intento ritorsivo era, invece, dimostrato, oltre che dalla cadenza temporale degli eventi rilevanti in causa, anche dalla richiesta di rivendicazioni economiche connesse ad un diverso inquadramento. Da qui la nullità del licenziamento.