

Trasferimento di azienda, futuro accorpamento delle funzioni, licenziamento e tutela

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 3186 del 4 febbraio 2019, ha affermato che in caso di trasferimento di azienda, tramite fusione, comportante anche un accorpamento delle funzioni, il licenziamento di un lavoratore non può ritenersi giustificato ma, la tutela prevista dall'articolo 18 non è quella piena disciplinata dal comma 1, ma quella "attenuata" prevista dal comma 4.

.....

Con la sentenza in oggetto, la Cassazione ha affermato che deve essere considerato illegittimo un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, intimato per soppressione del posto di lavoro, se lo stesso si fonda su una riorganizzazione aziendale che non abbia ancora prodotto i propri effetti nella compagine aziendale, posto che le ragioni giustificative invocate dal datore devono sussistere nel momento stesso in cui viene intimato il recesso.

Il fatto

Il caso trae origine dal licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato, nel rispetto dell'iter procedurale previsto dall'art. 7 della L. n. 604/1966, a una lavoratrice dall'azienda datrice di lavoro. Le motivazioni addotte dalla società erano basate sulla soppressione del posto di lavoro della dipendente, addetta alla gestione del servizio paghe, in seguito ad una operazione di fusione con un'azienda consociata e il conseguente trasferimento dei suoi compiti a quest'ultima. La figura della lavoratrice sarebbe divenuta quindi superflua, in quanto le sue mansioni sarebbero state gestite dalla consociata, che si sarebbe a sua volta servita di un consulente esterno.

La lavoratrice impugnava il recesso al fine ottenere, in via principale, la declaratoria di nullità o di inefficacia del licenziamento intimato e comunque il suo annullamento, con conseguente prosecuzione del rapporto lavorativo con la società convenuta, deducendo altresì che nella specie doveva applicarsi il comma 4 dell'art. 2112 c.c., che esclude che il trasferimento d'azienda (cui doveva equipararsi la fusione) possa costituire di per sé motivo di licenziamento e lamentando infine la mancata osservanza dell'obbligo di rechange, e/o la violazione della procedura di cui all'art. 24 L. n. 223/91.

Il tribunale accoglieva l'opposizione proposta dalla società, ritenendo provata la crisi aziendale che aveva determinato la soppressione del posto di lavoro in questione indipendentemente dalla fusione e dunque esclusa la violazione dell'art. 2112 c.c., ed esclusa infine, anche per difetto dei requisiti numerici, l'applicabilità della L. n. 223/91.

La lavoratrice leggeva in seguito una sentenza a lei favorevole, in quanto la corte d'appello riformava la sentenza di primo grado, dichiarando l'illegittimità del licenziamento.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza.

La decisione

La cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione innanzitutto la Suprema Corte ricordava che, in tema di trasferimento di azienda, l'art. 2112, comma 4, c.c., dispone che il trasferimento non può essere di per sé ragione giustificativa di licenziamento, ma aggiunge che l'alienante conserva il potere di recesso attribuitogli dalla normativa generale.

In virtù di ciò, proseguivano i Giudici di legittimità anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza sul punto, sebbene il trasferimento non possa esserne l'unica ragione giustificativa, questo non può impedire il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sempre che tale recesso abbia fondamento nella struttura aziendale autonomamente considerata e non nella connessione con il trasferimento o nella finalità di agevolare lo stesso.

In altre parole, dal momento in cui il licenziamento è operato dal cedente, la soppressione del posto di lavoro deve riguardare l'azienda nella sua realtà precedente al trasferimento e non dipendere direttamente dal passaggio dei dipendenti dal cedente al cessionario.

Se invece la soppressione nasce solo dopo il trasferimento, è solo il nuovo datore di lavoro che può decidere che il posto di lavoro è in eccesso rispetto alla riorganizzazione dell'organico complessivo.

Da tutto ciò ne consegue, ragionava la Cassazione, che "il licenziamento in questione non può essere tutelato dal comma 1 dell'art.18, che prevede la reintegra piena nei casi di licenziamento discriminatorio o determinati da motivo illecito determinante ovvero (...) negli altri casi di nullità previsti dalla legge, non essendovi dubbio che il ridetto art. 2112 c.c. non preveda affatto la nullità del recesso, ma, in conformità della lettera della legge, da interpretarsi restrittivamente, una ipotesi di annullabilità per difetto di giustificato motivo".

Doveva piuttosto ritenersi, concludevano i Giudici, che la fattispecie in esame era ricompresa nell'ipotesi della manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui al secondo periodo del comma 7 dell'art. 18 novellato, essendo stato accertato che al momento del recesso le ragioni poste a fondamento di questo non sussistevano, essendo semplicemente correlate ad un futuro accorpamento di mansioni che sarebbe peraltro conseguito da una futura fusione societaria, ancora da venire ancorché prossima, che a sua volta non costituisce per legge (art. 2112, co.4 c.c.) un giustificato motivo di licenziamento.

Pertanto, la sentenza impugnata avrebbe dunque dovuto applicare la tutela di cui al comma 4 dell'art. 18 novellato (cd. reintegra attenuata), con annullamento del licenziamento, condanna alla reintegrazione del lavoratore ed al pagamento a carico della società di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative e in ogni caso non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali come stabilito dal detto comma 4.

Tutto ciò considerato, il ricorso veniva respinto

In definitiva

La pronuncia in commento, rimarcando il principio del codice civile governato dall'art. 2112, ha attestato che il trasferimento d'azienda di per sé non è causa di recesso del lavoratore e che, naturalmente, rimane in capo al datore di lavoro cedente la facoltà di licenziare il dipendente se il posto di lavoro deve essere soppresso, a prescindere dall'operazione di trasferimento.

Nel caso specifico, invece, il datore di lavoro ha inopportunamente ed illegittimamente proceduto al licenziamento prima della fusione aziendale, mentre sarebbe casomai stato compito della società incorporante disporre il recesso, nel caso in cui a seguito del trasferimento dei dipendenti da una società all'altra fosse emerso in organico il posto di lavoro in esubero, cosa che effettivamente sussisteva nei fatti, in quanto nella società incorporante il servizio paghe era svolto da un consulente esterno.

Illegittimamente, quindi, l'azienda cedente aveva disposto il licenziamento non per l'effettiva soppressione del posto di lavoro, che quindi doveva sussistere al momento del licenziamento, ma solo in vista della fusione.

Per quanto concerne le conseguenze sanzionatorie, però, la Suprema Corte ha riformato il giudizio d'appello, nella misura in cui non ha ritenuto la fattispecie riconducibile ad un'ipotesi di nullità, per la quale quindi sarebbe stata idonea l'applicazione del comma 1, art. 18 Statuto dei Lavoratori, secondo cui il lavoratore ha diritto alla reintegra nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità commisurata alle retribuzioni perse dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione. Pertanto, escludendo la tutela cosiddetta "reintegratoria", i Giudici di legittimità hanno applicato la diversa tutela cosiddetta "reintegratoria attenuata" prevista al comma 4 dell'art. 18, per il caso di manifesta insussistenza del fatto di cui al comma 7, posto alla base del licenziamento: le ragioni infatti poste alla base del recesso erano correlate alla futura fusione delle società, che in sé non poteva essere giustificato motivo di licenziamento, sulla base di quanto previsto dal comma 4 dell'art. 2112 codice civile, ricordato in apertura. In definitiva, fermo restando il diritto alla reintegrazione. Alla dipendente poteva esser riconosciuta un'indennità risarcitoria al massimo di dodici mensilità.