



12242/15

ESSENTE REGISTRAZIONE - ESSENTE BOLL. ESSENTE PRONTI

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. 20886/2012

Cron. 12242

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. ANTONIO LAMORGESE - Presidente - Ud. 04/02/2015
- Dott. LUCIA TRIA - Consigliere - PU
- Dott. ADRIANA DORONZO - Consigliere -
- Dott. MATILDE LORITO - Consigliere -
- Dott. PAOLA GHINOY - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 20886-2012 proposto da:

DS DI BG SNC C.F.

X, in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA, PIAZZA DON MINZONI 9, presso lo studio dell'avvocato ENNIO LUPONIO, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato CARLO PORRATI, giusta delega in atti;

2015

- **ricorrente** -

607

**contro**

CF c.f. X ;

- **intimata** -

Nonché da:

CF \_\_\_\_\_ c.f. X \_\_\_\_\_, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA ANTONIO MORDINI 14, presso lo studio dell'avvocato ANTONINO SPINOSO, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato MASSIMO GRATTAROLA, giusta delega in atti;

**- controricorrente e ricorrente incidentale -**

**contro**

DS \_\_\_\_\_ DI BG \_\_\_\_\_ SNC C.F.

X \_\_\_\_\_ ;

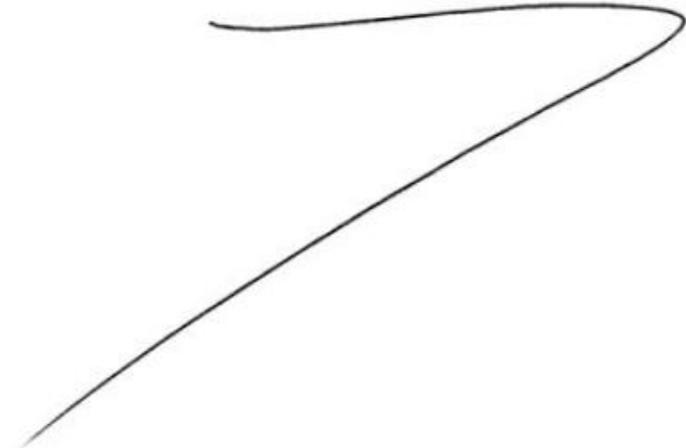
**- intimati -**

avverso la sentenza n. 1368/2011 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 13/01/2012 R.G.N. 673/2011;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 04/02/2015 dal Consigliere Dott. PAOLA GHINOY;

udito l'Avvocato LUPONIO ENNIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. ALBERTO CELESTE che ha concluso per l'accoglimento del ricorso principale, rigetto dell'incidentale condizionato.



## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Giudice del Lavoro del Tribunale di Alessandria, FC  
esponeva di essere stata assunta dalla s.n.c. DS di BG & C.  
con contratto di apprendistato del 1/8/2007 avente la durata di 48 mesi, quale  
apprendista commessa di 4° livello, addetta al banco vendita del locale che era una  
panetteria; che aveva ricevuto una lettera di licenziamento a far data dal 7/3/2008,  
con preavviso contrattuale, motivato con la soppressione del posto di lavoro in  
seguito all'ingresso di nuovi soci; che aveva 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 s.n.c. DS di BG  
& C. fosse dichiarata tenuta e condannata a corrisponderle tutte le  
retribuzioni dal 1/3/2008 alla scadenza del contratto di apprendistato.

Il Tribunale accoglieva la domanda e la Corte d'appello di Torino con la  
sentenza n. 1368 del 2011 rigettava l'appello proposto da DS s.n.c. ma, in  
dissenso dal primo Giudice, premetteva che il recesso dal rapporto di apprendistato  
poteva avvenire anche per giustificato motivo oggettivo. Riteneva tuttavia che, nel  
caso, tale giustificato motivo oggettivo di licenziamento non sussistesse, in quanto i  
due soggetti arrivati in negozio a metà febbraio 2008, 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.

Per la cassazione della sentenza DS di BG & C. s.n.c.  
ha proposto ricorso, affidato ad un unico motivo, cui ha resistito con controricorso  
FC che ha proposto altresì ricorso incidentale condizionato.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Preliminarmente il ricorso principale e quello incidentale sono stati riuniti ex  
art.335 c.p.c., in quanto proposti avverso la medesima sentenza.

2. La controricorrente ha eccepito l'inammissibilità del ricorso principale,  
poiché la sentenza d'appello è stata depositata in data 13.1.2012 ed il ricorso è stato

notificato il 14.9.2012, oltre il semestre previsto dall'art. 327 c.p.c., come modificato dall'art. 46 della L. n. 69 del 2009.

2.1. L'eccezione non è fondata.

La modifica dell'art. 327 cod. proc. civ., introdotta dall'art. 46 della legge 18 giugno 2009, n. 69, che ha sostituito con il termine di decadenza di sei mesi dalla pubblicazione della sentenza l'originario termine annuale, è applicabile, ai sensi dell'art. 58, comma primo, della predetta legge, ai soli giudizi instaurati dopo la sua entrata in vigore e, quindi, dal 4 luglio 2009, restando irrilevante il momento dell'instaurazione di una successiva fase o di un successivo grado di giudizio (così ancora da ultimo Cass. n. 22726 del 24/10/2014, Cass. ord. n. 15741 del 21/06/2013). Nel caso, essendo il ricorso introduttivo del giudizio del 6.12.2008, il termine annuale per l'impugnazione operante *ratione temporis* è stato rispettato.

3. A sostegno del ricorso principale la s.n.c. DS deduce la violazione e falsa applicazione dell'art. 3 Legge 13/7/1966 n. 604, degli artt. 48 e 49 D. Lgs. 10/9/2003 n. 276 e dell'art. 115 cod. proc. civ., nonché l'omessa, insufficiente, illogica e contraddittoria motivazione circa fatti controversi e decisivi per il giudizio.

Sostiene che la motivazione della Corte d'appello sarebbe contraddittoria in quanto, dopo avere dato per ammesso anche dalla stessa lavoratrice nella sua richiesta d'intervento alla DPL di Alessandria del 14/3/2008, che le persone entrate in società fossero dei nuovi soci, contraddittoriamente poi porrebbe in dubbio tale qualità, in ordine alla quale peraltro erano state dedotte specifiche prove testimoniali. L'ingresso di tali soci lavoratori aveva comunque determinato la soppressione del posto di lavoro della C, sicché sussisteva il giustificato motivo oggettivo posto a base del licenziamento, considerato che la riorganizzazione del lavoro era stata attuata mediante la sostituzione del lavoro prestato dalla dipendente licenziata con quello fornito personalmente dai nuovi soci lavoratori.

4. Rileva il Collegio che sotto il profilo del vizio di motivazione, il motivo non è fondato.

La Corte d'appello non ha errato nella valutazione delle risultanze di causa, ma ha ritenuto non necessario approfondire se i due soggetti fossero o meno soci,

argomentando che in entrambe le ipotesi non si sarebbe configurato il licenziamento per g.m.o. poiché la circostanza che essi fossero andati a svolgere le mansioni della C escludeva che il riassetto organizzativo fosse volto a fronteggiare situazioni sfavorevoli e non contingenti, idonee ad influire sulla normale attività produttiva, imponendo un'effettiva necessità di riduzione dei costi.

5. La soluzione adottata dal giudice di merito viene posta in discussione dalla società ricorrente anche sotto il profilo della violazione di legge, sostenendo che la Corte avrebbe errato laddove ha ritenuto che l'attribuzione a nuovi soci delle mansioni svolte dalla dipendente licenziata non costituisca una ragione inerente "all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" idonea a legittimare ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604 del 1966 il licenziamento con preavviso.

5.1. Neppure sotto tale profilo il motivo è fondato, pur essendo necessario porre alcune precisazioni.

5.2. Costituisce principio condiviso e consolidato di questa Corte quello secondo il quale 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 (così ancora da ultimo Cass. n. 25874 del 2014, Cass. n. 24235 del 30/11/2010; Cass. n. 21282 del 02/10/2006).

5.3. E' posto però 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, 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, dev'essere seria, oggettiva e non convenientemente eludibile (Cass. n. 7474 del 14/05/2012, Cass. n. 15157 del 11/07/2011). 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 (Cass. n. 2874 del 2012), ma ciò purché di tali presupposti si dia adeguatamente conto in giudizio.

5.4. La soluzione adottata non è in contrasto con l'art. 30 della L. 4 novembre 2010, n. 183, nella parte in cui esso al comma 1 dispone che "In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente (...)".

Tale disposizione, espressamente richiamando i principi generali dell'ordinamento, ribadisce infatti che devono operare anche quelli costituzionali posti a tutela del lavoro, nonché l'esigenza di stabilità che la disciplina limitativa dei licenziamenti (in specie, quella operante all'epoca del licenziamento in questione) perseguiva, sicché non ha eliminato la necessità che le valutazioni "tecniche, organizzative e produttive" insindacabili nel merito siano pur sempre quelle che traggono le premesse dall'organizzazione produttiva e dalla situazione obiettiva nella quale esse si inseriscono, sulla quale ripercuotono necessariamente i loro effetti. In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, resta quindi insindacabile nell'*an* e nel *quomodo* la scelta effettuata dall'imprenditore per intervenire in relazione alle esigenze obiettive che si presentino nell'impresa, solo

potendosene vagliare il rapporto di causa-effetto con le ripercussioni sui rapporti di lavoro, ma il fondamento giustificativo cui esse assolvono deve essere comunque oggettivamente verificabile.

5.5. Nel caso, le ragioni che hanno determinato l'operazione di riassetto, come rilevato dalla Corte territoriale nell'impugnata sentenza, non sono state né provate né indicate dalla società. Nella lettera di licenziamento si diceva infatti che il licenziamento della C 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 è limitata a riferire e dedurre a prova che nella società erano subentrati nel marzo 2008 (stessa data del licenziamento) due nuovi soci lavoratori che erano andati a svolgere le mansioni della C, sicché il suo posto di lavoro era stato soppresso, senza assunzione di personale in sostituzione.

Nessun fondamento obiettivo, neppure di ordine economico, è stato quindi prospettato al fine di giustificare l'operazione di riassetto che ha comportato la sostituzione di un socio (o due) alla lavoratrice nello svolgimento delle mansioni che costituivano il suo "posto di lavoro", sicché non può ritenersi sussistente il giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

6. Rimane assorbito dalle considerazioni svolte il ricorso incidentale condizionato, con il quale la C ha dedotto la violazione e falsa applicazione dell'art. 48 comma III lett. D, 49 comma IV lett. e) e 50 comma 3, ultima parte, del D.lgs 276/2003 per avere la Corte errato nel ritenere risolvibile per giustificato motivo oggettivo il contratto di apprendistato. Se anche infatti, come ritenuto dalla Corte di merito, durante lo svolgimento del rapporto di apprendistato trova applicazione la normale disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, nel caso il contratto sulla base di tale disciplina non è stato legittimamente risolto.

7. Le spese del presente giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo, sono poste a carico della parte soccombente.

P.Q.M.

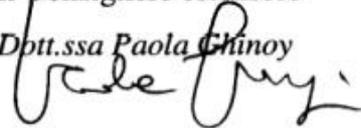
La Corte riunisce i ricorsi. Rigetta il ricorso principale, assorbito l'incidentale. Condanna il ricorrente principale al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in complessivi € 3.000,00 per compensi professionali, oltre ad

€ 100,00 per esborsi, rimborso spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Così deciso in Roma, il 4 febbraio 2015

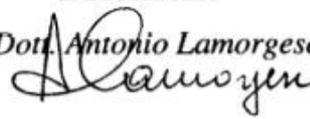
Il Consigliere estensore

Dott.ssa Paola Ghinoy



Il Presidente

Dott. Antonio Lamorgese



Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA  
Depositato in Cancelleria



oggi, 12 GIU. 2015

Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA

