



00181/19

Oggetto

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. 12832/2017

Cron. 181

Rep.

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE ROLL - ESENTE DRTT

[...omissis]

FATTI DI CAUSA

La Corte d'Appello di Venezia, con sentenza nr. 154 del 2017, in parziale accoglimento del reclamo proposto, ai sensi della legge nr. 92 del 2012, art. 1, comma 58, avverso le sentenze del Tribunale di Vicenza (nn. 543 e 544 del 2016), pronunciando in merito al licenziamento, intimato da [REDACTED] agli odierni ricorrenti, lo dichiarava illegittimo, per difetto di giustificato motivo oggettivo, ed in applicazione della tutela di cui al comma 5 del novellato art. 18 della legge nr. 300 del 1970, dichiarati risolti i rapporti di lavoro, condannava la parte datoriale al pagamento, in favore di ogni lavoratore, dell'indennità risarcitoria, determinata in misura pari a ventiquattro mensilità dell'indennità di disponibilità, percepita al momento del licenziamento, oltre accessori.

Per quanto rileva in questa sede, la Corte territoriale rigettava la domanda di nullità degli atti di recesso, accolta, invece, dal Tribunale; al riguardo osservava che le lettere del 22.1.2013 (aventi ad oggetto la comunicazione ex art. 7, commi 1 e 2 della legge nr. 604 del 1966) contenevano la preventiva ed inequivocabile manifestazione di volontà della datrice di lavoro di recedere dai rapporti.

I licenziamenti, secondo la Corte distrettuale, erano piuttosto illegittimi, in difetto di prova della sussistenza della ragione posta a base degli stessi (*id est*: l'impossibilità di reperire alcuna missione lavorativa compatibile con il livello professionale); in proposito, i giudici di merito osservavano come la società avesse proceduto ad assunzioni a termine per ricoprire posizioni lavorative, astrattamente compatibili con quelle dei lavoratori espulsi, delle quali non aveva offerto valida giustificazione; per effetto di tale accertamento, conseguiva l'applicazione della disciplina di cui al comma 5 dell'art. 18 cit., dovendosi escludere la «manifesta infondatezza» del fatto posto a base del licenziamento, in assenza di una prova positiva di insussistenza del giustificato motivo oggettivo.

Quanto all'indennità risarcitoria, la Corte di appello utilizzava come parametro di riferimento l'indennità di disponibilità che i lavoratori percepivano, non per colpa del datore di lavoro, da oltre un anno, al momento del licenziamento; la Corte di appello, oltre a riconoscerne natura retributiva, osservava che i lavoratori, in caso di prosecuzione del rapporto, avrebbero continuato a percepire detta indennità e che, dunque, il risarcimento non poteva che calcolarsi alla stregua della stessa.

Avverso la decisione hanno proposto ricorso per cassazione i lavoratori affidato a tre motivi, ciascuno articolato in più censure.

Ha resistito, con controricorso, [REDACTED]

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con il primo articolato motivo, è dedotta, ai sensi dell'art. 360 nr. 3 cod.proc.civ.:
- a) violazione o falsa applicazione dell'art. 7 della legge nr. 604 del 1966, con riferimento al contenuto/valore giuridico della comunicazione effettuata alla Direzione Territoriale del lavoro; - b) violazione degli artt. 1324 e 1362 e ss. cod.civ. in relazione all'interpretazione del contenuto della medesima comunicazione; - c) violazione degli artt. 132 cod. proc. civ. e 111 Cost. in riferimento alla motivazione apparente/contraddittoria/ insufficiente sul medesimo punto.

Il primo motivo è, nel complesso, infondato.

Quanto al profilo sub a), osserva la Corte come la decisione impugnata non contenga affatto statuizioni in contrasto con la norma di legge che disciplina il procedimento per l'irrogazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, nr. 300.

I giudici di merito hanno, piuttosto, attribuito alla comunicazione di cui al citato art. 7, per il suo effettivo contenuto, anche la finalità propria della comunicazione di recesso ai lavoratori, ai sensi dell'art.2 della legge nr. 604 del 1966.

Il giudizio in tal senso reso è un giudizio di fatto, in quanto basato sulla valutazione delle risultanze di causa (la Corte di merito ha valutato il contenuto delle lettere del 22.1.2013 in uno ai fatti che le avevano precedute).

La contestazione di tale giudizio articolata in termini di errore di diritto non coglie, dunque, nel segno: la parte ricorrente, sotto l'apparente violazione di norme di diritto, critica la ricostruzione della «*quaestio facti*» che andava veicolata attraverso il nr. 5 dell'art. 360, involgendo l'esercizio del prudente apprezzamento della prova (Cass., nr.26965 del 2007). Tuttavia -seppure esattamente riqualficata- la censura non supera il vaglio di inammissibilità giacché non indica, nei termini rigorosi richiesti dal vigente testo del predetto art. 360 nr.5 cod.proc.civ. (applicabile *ratione temporis*) il «fatto storico», non esaminato, che abbia costituito oggetto di discussione e che abbia carattere decisivo (Cass. s.u. 7 aprile 2014, n. 8053).

Da respingere è, altresì, la censura di cui al punto b).

La critica all'operata interpretazione della «comunicazione», pure possibile sotto il profilo della violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale di cui all'art. 1362 cod. civ. e segg., (*ex plurimis*, Cass. nr. 27168 del 2006), è, tuttavia, genericamente prospettata; invero, in relazione all'attività interpretativa di documenti resa dal giudice di merito, per far valere il vizio di violazione di legge, occorre che la parte faccia puntuale riferimento alle regole legali d'interpretazione asseritamente violate e precisi in qual modo la sentenza se ne sia discostata.

Nella specie, invece, i ricorrenti contestano la ricostruzione della volontà espressa negli atti, operata dalla Corte di Appello di Venezia, semplicemente contrapponendo una diversa (e come tale, inammissibile) soluzione interpretativa.

Infine, riguardo alle censure formulate sotto il profilo della carenza di motivazione (sub c) è opportuno rammentare come la riformulazione dell'art. 360, primo comma, nr. 5, cod. proc. civ., disposta dall'art. 54 del D.L. nr. 83 del 2012, sia stata interpretata (Cass., sez. un., nr. 19881 del 2014; Cass., sez. un., nr. 8053 del 2014), alla luce dei canoni ermeneutici dettati dall'art. 12 delle preleggi, come riduzione al «minimo costituzionale» del sindacato di legittimità sulla motivazione; è pertanto denunciabile in cassazione solo l'anomalia motivazionale che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinente all'esistenza della motivazione in sé, purché il vizio risulti dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali.

Tale anomalia si esaurisce nella «mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico», nella «motivazione apparente», nel «contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili» e nella «motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile», esclusa qualunque rilevanza del semplice difetto di «sufficienza» della motivazione.

In nessuno di tali vizi incorre, all'evidenza, la pronuncia impugnata, dovendosi, in particolare, escludere che la motivazione sia solo «apparente», per aver i giudici di merito tratto elementi di convincimento, ai fini della qualificazione come atti di recesso delle lettere del 22.1.2013, da dati (ragioni del recesso) ed effetti (decorrenza del recesso) che, *ex lege*, sono contenuti e/o attribuiti alla comunicazione ex art 7.

La Corte di appello ha ritenuto, con giudizio che, per quanto innanzi, non è più in discussione in questa sede, come le comunicazioni contenessero un *quid pluris* rispetto al contenuto loro tipico, rappresentato (il *quid pluris* appunto) dalla già manifestata, in via definitiva, volontà risolutiva; i giudici hanno ritenuto, infatti, la procedura non correttamente espletata proprio perché, nella comunicazione, risultava

espressa, previamente ed inequivocabilmente, la volontà di porre fine ai rapporti mentre la stessa doveva, eventualmente, conseguire all'esito (negativo) del tentativo di conciliazione; la società si era, dunque, determinata al recesso, prima ancora di attendere gli effetti della procedura; con ciò incorrendo in un vizio procedimentale che la sentenza ha giudicato, però, assorbito da quello più grave – perché sostanziale – poi accertato.

Con il secondo articolato motivo, è dedotta - ai sensi dell'art. 360 nr. 3 cod.proc.civ. - : a) violazione o falsa applicazione dell'art. 18, comma 7, della legge nr. 300 del 1970, con riferimento alla nozione di manifesta infondatezza del fatto; b) violazione degli artt. 132 cod. proc. civ. e 111 Cost., in relazione alla motivazione apparente e illogica sul punto della dichiarata insussistenza del giustificato motivo oggettivo posto a fondamento dei licenziamenti.

Il secondo motivo è infondato.

La Corte di Appello ha correttamente applicato l'art. 18, commi 5 e 7, della legge nr. 300 del 1970, secondo l'interpretazione che questa Corte ha, di recente, offerto.

Con la pronuncia nr. 10435 del 2018 è stato chiarito che «In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la verifica del requisito della "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento" previsto dall'art. 18, comma 7, st.lav., come novellato dalla l. n. 92 del 2012, concerne entrambi i presupposti di legittimità del recesso e, quindi, sia le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (cd. "repêchage"); fermo l'onere della prova che grava sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 5 della l. n. 604 del 1966, la "manifesta insussistenza" va riferita ad una evidente, e facilmente verificabile sul piano probatorio, assenza dei suddetti presupposti, che consenta di apprezzare la chiara pretestuosità del recesso»

Per quanto più di rilievo nella fattispecie di causa, la Corte ha ritenuto applicabile il regime indennitario in presenza di una «insufficienza probatoria» concernente l'adempimento dell'obbligo di repechage (cfr. in motivazione, Cass. nr. 10435 cit, paragrafo 8).

A detti principi, cui occorre assicurare continuità, si è attenuta la Corte di appello.

I giudici di merito hanno ritenuto non raggiunta la prova della sussistenza della ragione organizzativa posta a base del licenziamento e dunque del presupposto che, unitamente all'obbligo del repêchage, integra il giustificato motivo oggettivo (impossibilità di inviare in missione i lavoratori); la Corte territoriale ha osservato che,

dalle risultanze istruttorie, era emersa, nell'arco temporale rilevante ai fini di causa, la stipulazione di plurimi contratti a termine per posizioni lavorative, astrattamente compatibili con quelle dei lavoratori espulsi, di cui il datore di lavoro non aveva offerto valida giustificazione; al contempo, ha considerato, anche, «la mancanza di (un) interesse della parte datoriale a mantenere in disponibilità i lavoratori (per un lungo) periodo invece che collocarli presso gli utilizzatori», pervenendo ad un giudizio conclusivo di insufficienza probatoria.

In assenza della prova (positiva e/o negativa) del fatto controverso, la Corte di Appello ha applicato la regola di giudizio basata sull'onere della prova, individuando come soccombente, ai sensi dell'art. 5 della legge nr. 604 del 1966, il datore di lavoro; ha, coerentemente, ritenuto illegittimo il recesso ma, sul piano del regime sanzionatorio, ha applicato la tutela risarcitoria, escludendo la «manifesta insussistenza» del fatto posto a base del licenziamento.

Con il terzo articolato motivo, è dedotta - ai sensi dell'art. 360 nr. 3 cod.proc.civ. - : a) violazione degli artt. 22 D.lgs nr. 276 del 2003, 2094 cod.civ. e 1372 cod. civ. con riferimento agli obblighi e corrispondenti diritti delle parti discendenti dal contratto di lavoro; b) violazione dell'art. 23 bis del CCNL con riferimento alla dichiarata natura retributiva dell'indennità di disponibilità; c) violazione degli artt. 132 cod. proc. civ. e 111 Cost. in relazione alla motivazione confusa, incomprensibile/ illogica sul punto; d) violazione degli artt. 2 e 3 della legge nr. 604 del 1966 e dell'art. 18 cit. con riferimento alla rilevanza - rispettivamente ai fini del giustificato motivo oggettivo del licenziamento ed ai fini della quantificazione dell'indennità risarcitoria per il licenziamento - della condotta della società che ha tenuto i lavoratori in disponibilità pur potendoli inviare in missione; e) violazione degli artt. 132 cod. proc. civ. e 111 Cost. in relazione alla motivazione contraddittoria sul medesimo punto.

Anche il terzo motivo è, complessivamente, infondato.

Lo stesso, al di là della formale rubricazione, investe l'accertamento della natura «retributiva» dell'indennità di disponibilità corrisposta dal [REDACTED] e, quindi, la quantificazione del risarcimento in misura pari a 24 mensilità della stessa.

Innanzitutto, deve rilevarsi come la deduzione di «errori di diritto» richieda una critica circostanziata delle soluzioni adottate dal giudice del merito, nel risolvere le questioni giuridiche poste dalla controversia, in modo da dimostrare che determinate affermazioni contenute in sentenza siano in contrasto con le norme regolatrici della fattispecie o con l'interpretazione delle stesse fornita dalla giurisprudenza di legittimità e/o dalla prevalente dottrina.

Nello specifico, la censura, finalizzata a sostenere una diversa natura della indennità in oggetto, è sviluppata, essenzialmente, contrapponendo alla soluzione prescelta dai giudici di merito, quella, più appagante, elaborata in ricorso (cfr., ex plurimis, Cass. nn. 1063 del 2005; 21896 del 2004, 2312 del 2003, 15177 del 2002, 6123 del 2001); In tal modo, però, non rispetta il paradigma normativo dell'art. 366 nr. 4 cod. proc.civ.

Vi è, peraltro, da considerare che la Corte di appello, con giudizio di fatto, non idoneamente sindacato, ha accertato che i lavoratori, al momento del licenziamento, e da circa un anno, percepivano l'indennità di disponibilità, per fatto non imputabile al datore di lavoro; i giudici hanno considerato che la funzione del risarcimento ex art. 18 della legge nr. 300 del 1970 è, sostanzialmente, quella di ripristinare lo *status quo ante*, attraverso la corresponsione al lavoratore di quanto (e non più di quanto) avrebbe percepito se non vi fosse stata l'estromissione, di fatto, dall'azienda (così identificando il contenuto concreto dell'obbligazione di pagamento dell'indennità risarcitoria ex art. 18 cit. in ragione della effettiva situazione economica che il lavoratore aveva al momento del licenziamento illegittimo: Cass. in motivazione nr. 10307 del 2002).

Tale complessivo ragionamento è immune da errori di diritto e resiste alle critiche, nei termini in cui le stesse risultano mosse.

Sotto il profilo del vizio di motivazione, valgono le considerazioni espresse in relazione allo scrutinio del primo motivo.

Il ragionamento dei giudici di merito è coerente ed, in ogni caso, è del tutto da escludere una situazione di «anomalia motivazionale».

In conclusione, il ricorso va respinto.

Le spese del presente giudizio seguono la soccombenza e sono liquidate nella misura di cui al dispositivo.

Va dato atto dell'applicabilità del D.P.R. 30 maggio 2002, nr. 115, art. 13, comma 1 *quater*, nel testo introdotto dalla legge 24 dicembre 2012, nr. 228, art. 1, comma 17.

PQM

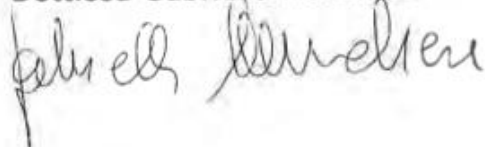
La Corte rigetta il ricorso; condanna parte ricorrente al pagamento delle spese delle spese del giudizio di legittimità che liquida in Euro 4.000,00 per compensi professionali, Euro 200,00 per esborsi, oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 *quater* del D.P.R. nr. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte dei ricorrenti, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del cit. art. 13, comma 1 *bis*.

Così deciso in Roma, il 4.10.2018.

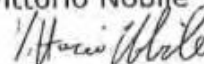
IL CONSIGLIERE ESTENSORE

Dott.ssa Gabriella Marchese



IL PRESIDENTE

Dott. Vittorio Nobile



Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Depositato in Cancelleria



oggi, - 8 GEN. 2019

Il Funzionario Giudiziario,
Dott.ssa Donatella COLETTA

