

5 NOV 2019



28435/19

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. 13189/2015

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI

- Presidente - Cron.

Dott. FABRIZIA GARRI

- Consigliere - Rep.

Dott. CARLA PONTERIO

- Consigliere - Ud. 26/06/2019

Dott. GABRIELLA MARCHESE

- Consigliere - CC

Dott. ANTONELLA CIRIELLO

- Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 13189-2015 proposto da:

MV , elettivamente domiciliata in ROMA,
PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE
SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa
dall'avvocato MICHELE MISCIONE;

- ricorrente -

contro

F S.R.L., in persona del legale rappresentante
pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA,
PIAZZA BOLOGNA 6, presso lo studio dell'avvocato
MARIO CAPUANO, rappresentata e difesa dagli avvocati
ROMINA FILIPPINI e ANNA ARDITO;

- controricorrente -

2019

2394

ESSENE REGISTRAZIONE - ESSENE ROLL - ESSENE D.RICH

avverso la sentenza n. 78/2015 della CORTE D'APPELLO
di BOLOGNA, depositata il 17/02/2015, R. G. N.
499/2013.



RILEVATO

che il Tribunale di Bologna ha accolto la domanda proposta da VM e ne ha dichiarato illegittimo il licenziamento del maggio 2011, confermando, altresì, il decreto ingiuntivo emesso con il quale il datore di lavoro era stato condannato al pagamento dell'indennità sostitutiva per 62 giorni di ferie non godute (€ 7.698,77) e del T.f.r., calcolati al lordo;

che la Corte di appello di Bologna, con la sentenza n.78 del 17.2.2015, per quanto qui rileva, in riforma della sentenza di primo grado del Tribunale di Bologna, quanto ai capi appellati, ha respinto la domanda di impugnazione del licenziamento proposta da VM

ed ha dichiarato non dovuta la somma già ingiunta e confermata in primo grado, di € 7.698,77, e dovuto il TFR, tuttavia poiché calcolato al lordo e non al netto dell'imposta erariale;

che a fondamento del *decisum*, la Corte territoriale ha ritenuto che dal materiale probatorio raccolto non emergesse prova della prestazione di lavoro straordinario da cui scaturiva il diritto alla corresponsione di somme per giorni di riposo/ferie non godute, risultando quindi irrilevante la prova circa l'esistenza di accordo di conversione della monetizzazione in giornate aggiuntive (cfr. pag. 4 sentenza impugnata);

che licenziamento dovesse ritenersi legittimo, risultando provata l'effettività del riassetto organizzativo e l'impossibilità del *repechage* della lavoratrice, anche alla luce della mancata contestazione del calo del fatturato e del ridimensionamento non contingente della forza lavoro; la corte, in particolare, valorizzava il dato dell'assenza di nuove assunzioni nelle stesse mansioni amministrative svolte dalla lavoratrice e la circostanza che il datore di lavoro avesse rispettato il criterio della anzianità (cfr. ult. cpv di p. 10 sentenza)

che avverso la decisione di secondo grado ha proposto ricorso per cassazione VM affidato a due motivi, illustrati da successive memorie;

che F s.p.a. ha resistito con controricorso;

che il P.G. non ha formulato richieste scritte

CONSIDERATO

che, con il ricorso per cassazione, in sintesi, si censura:

- 1) ai sensi dell'art. 360 co. 1 n. 5 cpc, l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio di discussione tra le parti, quale l'accordo tra le parti di conversione della monetizzazione delle ore di lavoro straordinario prestato dalla lavoratrice in giornate aggiuntive di ferie;
- 2) ai sensi dell'art. 360 co. 1 n. 3 cpc, la violazione e/o falsa applicazione degli artt. 3, 5 l. 604/66, 1175, 1375 c.c., per difetto di prova, a carico del datore di lavoro, dell'effettività del giustificato motivo oggettivo (per calo di fatturato), della soppressione effettiva del posto di lavoro della lavoratrice (responsabile dell'ufficio amministrazione), della necessità di riorganizzazione aziendale e comunque del nesso di causalità tra questa e il licenziamento, né dell'impossibilità di assegnazione ad altre mansioni, anche inferiori;

che il primo motivo è infondato;

ed infatti il fatto storico denunciato come non esaminato (il suddetto accordo di "flessibilità"), in realtà risulta oggetto di specifico esame e valutazione da parte del giudice di merito che (cfr. p. 3 sentenza) ne esclude la rilevanza alla luce della mancata prova del lavoro straordinario;

pertanto il motivo, pur se formalmente devoluto ai sensi del novellato testo dell'art. 360, co. 1, n. 5 c.p.c. (Cass. s.u. 7.4.2014 n. 8053; Cass. s.u. 22.9.2014 n. 19881), consiste in una sostanziale contestazione (come in particolare dal penult. cpv di p. 30 al 1° cpv di p. 31 del ricorso per cassazione) della valutazione probatoria e dell'accertamento in fatto della Corte, congruamente argomentato in base all'attento scrutinio delle risultanze istruttorie;

che il secondo motivo di ricorso è invece fondato;

la corte di appello, pur avendo verificato l'effettività delle ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro (evidenziando la prova del calo di fatturato da € 18.349.991 dell'anno 2010 a € 14.799.074 dell'anno 2011, anno di

intimazione del licenziamento impugnato, nonché l'avvenuto ridimensionamento non contingente della forza lavoro da 23 a 13 unità rispettivamente dall'inizio alla fine dell'anno 2011: (cfr. p. 10 della sentenza impugnata), elementi rilevanti anche in relazione al più recente e consolidato indirizzo di questa Corte, per cui non occorre la prova dell'andamento economico negativo dell'azienda, siccome non integrante un presupposto fattuale ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (Cass. 19.12.16, n. 25201; Cass. 3.5.17, n. 10699; Cass. 15.1.19, n. 828), risulta tuttavia aver omesso ogni accertamento in concreto circa la sussistenza del collegamento eziologico tra le accertate ragioni ed il mutamento organizzativo.

Ed infatti, al riguardo, la corte di appello si limita alla affermazione della possibilità astratta per il datore di modulare il riassetto organizzativo (cfr. pag. 4 sentenza) senza tuttavia dare conto del nesso causale tra le accertate ragioni e l'effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa.

Questa corte, sul punto (cf Cass. 19.12.16, n. 25201), pur avendo riconosciuto il diritto del datore di lavoro ad una diversa ripartizione di determinate mansioni fra più dipendenti ha rimarcato la indispensabilità della verifica del rapporto di congruità causale fra la scelta imprenditoriale e il licenziamento, non risultando sufficiente che i compiti un tempo espletati dal lavoratore licenziato siano stati distribuiti ad altri, essendo necessario che tale riassetto sia all'origine del licenziamento anziché costituirne mero effetto di risulta (Cass. 28.9.16, n. 19185; Cass. 6.12.17, n. 29238).

Nel caso di specie, la Corte di appello, una volta ritenuta la suddetta effettività di ragioni alla base del licenziamento, ha direttamente verificato la correttezza del procedimento di praticabilità del *repechage* e del criterio di scelta in base all'anzianità professionale (cfr. pag. e 3 e 4 sentenza), senza

alcun cenno al pregiudiziale accertamento del suindicato nesso di causalità, assorbente ogni successiva verifica;

che alla stregua di quanto esposto il ricorso deve, pertanto, essere accolto quanto al secondo motivo, rigettato il primo e la sentenza impugnata deve essere cassata con rinvio alla Corte di appello di Bologna in diversa composizione;

P.Q.M.

La Corte accoglie il secondo motivo rigettato il primo motivo; cassa la sentenza in relazione al motivo accolto e rinvia alla corte di appello di Bologna in diversa composizione cui demanda anche la regolazione delle spese del giudizio di legittimità
Così deciso in Roma nella Adunanza camerale del 26.6.2019.

Il Presidente

Dr. Adriano Ratti



Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Depositato in Cancelleria



oggi, 5 NOV 2019

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA