

Cass. civ., sez. Lav., 06-06-2013, n. 14319

Svolgimento del processo

Con sentenza del 28 giugno 2010 la Corte d'Appello di Caltanissetta, in riforma della sentenza del Tribunale di Enna, ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato dalla società M. unipersonale Srl in data 4 ottobre 2006 alla dipendente G. C.

La Corte territoriale, premesso che il licenziamento era stato motivato da una riduzione dell'attività della società con conseguente necessità di ridurre i costi derivanti da un numero esuberante di dipendenti in coerenza con una netta diminuzione dell'attività amministrativa cui era addetta la C., ha osservato che l'attività della società M.E. per l'unità produttiva di Enna era originariamente regolata da una convenzione con la provincia dell'anno 2001 in base alla quale risultavano affidati alla società i compiti spettanti al Comune relativi al servizio di verifica degli impianti termici; che in particolare era previsto che tutti i conduttori di impianti termici sotto i 35 kW dovessero eseguire annualmente la manutenzione dell'impianto e trasmettere la dichiarazione dell'avvenuta manutenzione annua su un modello accompagnato dal versamento di un tributo; che compito della M. era quello di raccogliere le dichiarazioni, di procedere al controllo gratuito a campione sul 5% degli impianti, ed a quello a pagamento per gli impianti per i quali l'utente non aveva provveduto a rendere la dichiarazione, il tutto previo caricamento delle predette autodichiarazioni a cui provvedeva la C..

La Corte ha osservato ,altresì, che per svolgere dette incombenze la società aveva i propri verificatori degli impianti, tutti in possesso del necessario attestato Enea, nonché un ufficio amministrativo per provvedere al caricamento degli allegati, alla ricezione del pubblico, alla programmazione dell'attività di verifica e riscontro dell'avvenuto pagamento e che l'attività della società era remunerata dai pagamenti degli utenti, sia per i versamenti annuali sia per le verifiche a pagamento.

La Corte territoriale ha quindi rilevato che in data 27 settembre 2006 il Consiglio provinciale di Enna aveva modificato la convenzione stabilendo nuove metodologie e periodicità dei controlli da cui era derivata una notevole diminuzione dell'attività amministrativa di registrazione e caricamento delle dichiarazioni e di ricezione del pubblico cui era addetta la C., nonché una consistente diminuzione dei ricavi dell'unità operativa di E..

Secondo la Corte territoriale, pertanto, si era resa necessaria la soppressione del posto della lavoratrice, unica dipendente presso l'unità operativa di E. ad occuparsi in via pressoché esclusiva del caricamento delle dichiarazioni degli utenti, con la conseguenza che doveva ritenersi dimostrato che il licenziamento della lavoratrice, lungi dall'essere stato arbitrariamente adottato ,era casualmente collegato ad un'effettiva sopravvenuta riduzione dell'attività aziendale nel settore amministrativo.

Circa la prova dell'impossibilità di evitare il licenziamento ricollocando la dipendente la Corte ha osservato che occorre fare riferimento esclusivamente alla società M. Srl dovendosi escludere l'esistenza di un gruppo societario di cui faceva parte anche la M. S.p.A. mancando gli indici indicatori dell'esistenza di un unico gruppo datoriale. La Corte ha, poi, ritenuto dimostrata da parte

della società M. l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni equivalenti sia in quanto la C. non aveva, per l'attività di controllo tecnico, idonea abilitazione, sia in considerazione del fatto che dopo il licenziamento della lavoratrice la società aveva proceduto alla stipula di contratti di solidarietà tra tutti i dipendenti riducendo l'impegno orario e i costi; che si era proposto alla ricorrente un lavoro part - time che però era stato rifiutato (nella stessa situazione si trovava anche altro dipendente pure esso licenziato per gli stessi motivi); che tutti i posti erano occupati presso le altre sedi e che non vi erano state nuove assunzioni.

Avverso la sentenza propone ricorso in Cassazione la lavoratrice formulando cinque motivi. Si costituisce la società M. unipersonale Srl depositando controricorso.

Motivi della decisione

Con il primo motivo la ricorrente denuncia omessa ed insufficiente motivazione in ordine alla legittimità del licenziamento.

Osserva che l'impianto motivazionale della sentenza non consentiva di risalire alle fonti di convincimento del giudice, alla valutazione che esso aveva fatto delle prove, al controllo di attendibilità e concludenza delle stesse, alla valutazione compiuta al fine di ritenere maggiormente convincente un mezzo istruttorio rispetto In altro trascurando invece di prendere in considerazione altri elementi.

Deduce, inoltre, che la Corte avrebbe dovuto tenere conto che la nuova convenzione della Provincia era entrata in vigore soltanto in data 26 ottobre 2006, e cioè in data successiva al licenziamento , e trasmessa alla società perché vi sia adeguasse in data 21 novembre 2006 e che ciò nonostante il fulcro della motivazione della Corte territoriale era costituito dalla modifica di detta convenzione.

La censura è infondata non ravvisandosi il denunciato vizio di motivazione. Il ricorrente si limita a proporre una diversa valutazione dei fatti formulando in definitiva una richiesta di duplicazione del giudizio di merito, senza evidenziare contraddittorietà della motivazione della sentenza impugnata o lacune così gravi da risultare detta motivazione sostanzialmente incomprensibile o equivoca. Costituisce principio consolidato che "Il ricorso per cassazione conferisce al giudice di legittimità non il potere di riesaminare il merito dell'intera vicenda processuale sottoposta al suo vaglio, ma solo la facoltà di controllo, sotto il profilo della correttezza giuridica e della coerenza logico-formale, delle argomentazioni svolte dal giudice di merito, al quale spetta, in via esclusiva, il compito di individuare le fonti del proprio convincimento, di controllarne l'attendibilità e la concludenza, di scegliere, tra le complessive risultanze del processo, quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti ad essi sottesi, dando così liberamente prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti, salvo i casi tassativamente previsti dalla legge. Ne consegue che il preteso vizio di motivazione sotto il profilo della omissione, insufficienza, contraddittorietà della medesima, può legittimamente dirsi sussistente solo quando, nel ragionamento del giudice di merito, sia rinvenibile traccia evidente del mancato (o insufficiente) esame di punti decisivi della controversia, prospettati dalle parti o rilevabili d'ufficio, ovvero quando esista insanabile contrasto tra le argomentazioni complessivamente adottate, tale da non consentire l'identificazione del procedimento logico-giuridico posto a base della decisione" (Cass. n. 2357 del 07/02/2004; n. 7846 del 4/4/2006; n. 20455 del 21/9/2006; n. 27197 del 16/12/2011).

Nella specie la Corte d'Appello, dopo aver richiamato i principi che regolano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo affermati dalla giurisprudenza di questa Corte (secondo cui compete al giudice il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro non potendo, invece sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa espressione della libertà di

iniziativa economica), ha ritenuto, con valutazione di merito adeguatamente motivata, che la nuova convenzione con il comune di E. del 27/9/2006 (la ricorrente non indica l'attuale collocazione del documento dal quale desumere la diversa data del 26/10/06 da essa indicata di entrata in vigore di detta convenzione, peraltro, tale diversità non incide sulla valutazione del licenziamento atteso che lo schema di convenzione era, comunque, conosciuto in data antecedente al licenziamento) aveva modificato il servizio di verifica degli impianti termici stabilendo nuove metodologie e periodicità con conseguente diminuzione dell'attività amministrativa svolta dalla M., oltre che sui ricavi della società. Ha, quindi, concluso ritenendo che il licenziamento della ricorrente, lungi dall'essere stato arbitrariamente adottato, era casualmente collegato ad un'effettiva sopravvenuta riduzione dell'attività aziendale nel settore amministrativo.

Con il secondo motivo la ricorrente denuncia violazione e/o falsa applicazione della legge n. 604 del 1966 art. 3 in relazione all'art. 5 della stessa legge. Violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2697 CC e 115 c.p.c. Omessa ed insufficiente motivazione in ordine alla possibilità di *repechage*. Osserva che la Corte aveva ritenuto sufficiente, al fine di affermare l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, basarsi sulle allegazioni del datore di lavoro sfornite di qualsiasi prova.

Con il terzo motivo denuncia omessa e/o insufficiente motivazione in ordine all'applicazione della tutela reale. Violazione e/o falsa applicazione dell'articolo 112 c.p.c.

Censura la sentenza che ha negato che vi fossero elementi idonei ad affermare la sussistenza di un gruppo societario tra la società M. Srl e la società M. S.p.A. non avendo effettuato un approfondito vaglio degli elementi probatori esistenti. Anche tali censure, riguardanti il cosiddetto "*repechage*", sono infondate. La Corte territoriale ha dapprima evidenziato come la possibilità di "*repechage*" dovesse essere valutata solo con riferimento alla società M. srl convenuta e non alla M. spa che ha ritenuto correttamente essere un'autonoma e distinta società. Ha rilevato, infatti, che non sussistevano gli elementi per affermare l'esistenza di un gruppo societario e la commistione economico - funzionale tra le due società non apparendo le attività svolte dalle due società tra loro integrate e relative ad un interesse comune. La Corte territoriale ha sottolineato che la M. S.p.A. svolgeva attività relativa alla manutenzione del verde pubblico, alla vigilanza venatoria, alla pulizia di immobili provinciali, alla riscossione dei tributi provinciali e che, invece, la M. Srl svolgeva attività relativa alla verifica degli impianti termici dei privati in regime di convenzione con la provincia di E. e che, se anche prima del trasferimento del ramo d'azienda da M. S.p.A. a M. Srl nell'aprile 2005 l'attività relativa alla verifica degli impianti termici era compresa nell'oggetto sociale della M. S.p.A., tale cessione del ramo d'azienda era stato attuato per prevenire il successivo obbligo imposto dalla legge n. 248 del 2006 alle società partecipate da enti pubblici di scorporare, costituendo nuove società, le attività non funzionali all'espletamento in affidamento dei servizi pubblici e non già al fine di escludere l'applicabilità della tutela reale.

La Corte territoriale ha, poi, fatto ricorso alle presunzioni al fine di provare come non vi fosse possibilità di altra collocazione della lavoratrice considerata l'offerta fatta alla stessa di un lavoro part-time e della assenza di nuove assunzioni di personale applicando così correttamente i principi affermati da questa Corte (cfr Cass n. 3040/2011 "In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento

una collaborazione nell'accertamento di un possibile "repechage", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti". Nello stesso senso cfr. Cass. n. 15157/2011, n. 7474/2012). Deve, altresì, rilevarsi che ,anche con riferimento a detta questione, la ricorrente si limita a proporre una valutazione dei fatti di causa e delle prove diversa da quella accolta dalla Corte territoriale senza evidenziare contraddittorietà della motivazione della sentenza impugnata o lacune così gravi da risultare detta motivazione sostanzialmente incomprensibile o equivoca.

Con il quarto motivo la ricorrente denuncia omessa e o insufficiente motivazione in ordine alla denunciata mancanza di specificità della motivazione del licenziamento. Anche tale motivo è infondato avendo la Corte rilevato correttamente che la motivazione del licenziamento consentiva alla difesa della lavoratrice di valutare le ragioni che avevano portato alla sanzione espulsiva e di apprestare conseguentemente la sua difesa .

Con il quinto motivo la C. denuncia violazione e o falsa applicazione dell'articolo 246 c.p.c. Omessa insufficiente motivazione in ordine alla nullità del licenziamento. Osserva che essa aveva chiesto accertarsi che era stata licenziata per motivi discriminatori e cioè per il suo rifiuto di ridurre l'orario di lavoro e che la Corte territoriale non aveva ammesso la prova testimoniale richiesta ,

Anche tale censura è infondata.

La Corte territoriale ha, infatti, applicato sulla prova del licenziamento ritorsivo, corretti principi giuridici ed ha ritenuto che quella richiesta dalla ricorrente non avesse rilievo ai fini della dimostrazione dell'intento discriminatorio. Deve, sul punto, richiamarsi la giurisprudenza di questa Corte (cfr Cass. n 18283/2010) secondo cui "In tema di provvedimento del datore di lavoro a carattere ritorsivo, l'onere della prova su tale natura dell'atto grava sul lavoratore, potendo esso essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, il quale deve aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione del provvedimento illegittimo. Ne consegue che, in sede di giudizio di legittimità, il lavoratore che censura la sentenza

di merito per aver negato carattere ritorsivo al provvedimento datoriale non può limitarsi a

dedurre la mancata considerazione, da parte del giudice, di circostanze rilevanti in astratto ai fini della ritorsione, ma deve indicare elementi idonei ad individuare la sussistenza di un rapporto di causalità tra le circostanze pretermesse e l'asserito intento di rappresaglia." (Cfr. altresì Cass. N. 5555/2011 in tema di licenziamento disciplinare, ove il lavoratore deduca il carattere ritorsivo del provvedimento datoriale, è necessario che tale intento abbia avuto un'efficacia determinativa ed esclusiva del licenziamento anche rispetto agli altri eventuali fatti idonei a configurare un'ipotesi di legittima risoluzione del rapporto, dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altre inadempienze"). Per le considerazioni che precedono il ricorso va respinto , Le spese processuali seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Respinge il ricorso e condanna la ricorrente a pagare le spese processuali liquidate in € 50,00 per esborsi ed € 3.000,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.