

24 GIU. 2015

AULA 'B'



REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Contratto

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 24849/2012

SEZIONE LAVORO

Cron. 13116

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. FEDERICO ROSELLI - Presidente - Ud. 17/02/2015
- Dott. GIOVANNI AMOROSO - Consigliere - PU
- Dott. ANTONIO MANNA - Consigliere -
- Dott. LUCIA TRIA - Rel. Consigliere -
- Dott. PAOLA GHINOY - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 24849-2012 proposto da:

DM C.F. X  
 elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PIEVE DI  
 CADORE 30, presso lo studio dell'avvocato VINCENZO  
 USSANI D'ESCOBAR, che la rappresenta e difende,  
 giusta delega in atti;

- ricorrente -

2015

contro

811

SR S.A. RAPPRESENTANZA PER L'ITALIA C.F.  
 X , in persona del legale rappresentante pro  
tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DI

RIPETTA 22, presso lo STUDIO LEGALE GERARDO VESCI & PARTNERS, rappresentata e difesa dall'avvocato GERARDO VESCI, che la rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 7031/2011 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 28/10/2011 R.G.N. 6781/2008;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 17/02/2015 dal Consigliere Dott. LUCIA TRIA;

udito l'Avvocato VINCENZO USSANI D'ESCOBAR;

udito l'Avvocato VESCI GERARDO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARCELLO MATERA, che ha concluso per il rigetto del ricorso.



Udienza del 17 febbraio 2015 – Aula B  
n. 18 del ruolo – RG n. 24849/12  
Presidente: Roselli - Relatore: Tria

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1.- La sentenza attualmente impugnata, per quel che rileva in questa sede, respinge l'appello proposto da **MD** avverso la sentenza n. 15174/2007 del Tribunale di Roma, di rigetto del ricorso della lavoratrice, volto ad ottenere la dichiarazione di nullità del licenziamento intimatole in data 5 agosto 2005, con le consequenziali pronunce derivanti dalla tutela reale o, in via subordinata, l'accertamento della inefficacia del licenziamento stesso sino al termine della malattia contratta dalla stessa ricorrente.

La Corte d'appello di Roma, per quel che qui interessa, precisa che:

a) **MD** – assunta il giorno 1 giugno 1980 dell' **UI** s.p.a. (poi **SR** s.p.a.) – è stata licenziata il 5 agosto 2005, mentre era in malattia, con la motivazione della necessità di soppressione della posizione funzionale attribuitale, nell'ambito di un più ampio processo di riduzione dei costi e dell'organico;

b) dagli atti risulta che la **SR** s.p.a. in data 17 gennaio 2002 ha comunicato alle RSA che, a causa della crisi internazionale dell'impresa assicurativa, riscontatasi soprattutto nel mercato italiano, era necessario scorporare l'attività svolta fino al 2002 da quella da effettuare dal 2003 in poi, con una riduzione dei costi da attuare con la fuoriuscita di 130 lavoratori eccedenti, i cui profili professionali venivano individuati nella stessa comunicazione;

c) a seguito di trattative con le OO.SS. l'8 maggio 2002 venne stipulato un accordo per gli esodi incentivati del personale, prevedente che i contratti sottoscritti dal 2003 in poi avrebbero dovuto essere gestiti dalla **SR** COMPANY s.r.l. dove sarebbero transitate le unità di personale in eccedenza della **SR** che non fossero fruitori dell'esodo incentivato, da accettare volontariamente da parte degli interessati;

d) è pacifico che la **D** era compresa tra i dipendenti transitati alle dipendenze della **SR** COMPANY s.r.l., cosa che è avvenuta il giorno 1 settembre 2002;

e) dal libro matricola di quest'ultima società non risultano essere state effettuate nuove assunzioni dopo la data del licenziamento della **D**, anzi risulta che ben 25 dipendenti iscritti nel suddetto libro hanno cessato la loro attività lavorativa per dimissioni oppure per adesione all'accordo di esodo volontario o per licenziamento;

f) ne consegue che, dagli atti di causa, è emersa l'esistenza di una reale esigenza di riassetto organizzativo dell'impresa motivata da obiettive ragioni di crisi del settore, comunicate alle OO.SS. e da queste condivise, fino ad arrivare all'accordo per l'esodo incentivato;

g) in questo quadro si inserisce anche lo scorporo concordato con le OO.SS. delle attività relative ai nuovi contratti dalla SR (società che originariamente era l'unica ad operare nel mercato italiano) alla SR COMPANY s.r.l., che ha subito recepito l'accordo con le OO.SS. oltre ad assorbire parte del personale della società "madre";

h) la D non ha voluto prestare adesione alla procedura di esodo volontario ed è stata licenziata circa tre anni dopo essere passata alle dipendenze della SR COMPANY s.r.l.;

i) la possibilità di ricollocamento – di cui lamenta l'erronea considerazione da parte del primo giudice – deve essere valutata con riguardo al momento del recesso e alla situazione della società presso la quale la dipendente lavorava in quel momento, non invece con riferimento alla SR che, all'epoca, era un soggetto giuridico del tutto distinto e autonomo rispetto alla SR COMPANY s.r.l.;

l) né assume alcun rilievo, nella presente controversia, la successiva rinnovata fusione tra le due suddette società, avvenuta nel 2007 e, quindi, in un "momento molto posteriore rispetto a quello del licenziamento";

m) quanto alle nuove assunzioni, anche esse vanno valutate solo con riguardo alla SR COMPANY s.r.l., unica società datrice di lavoro al momento del recesso e, dal relativo libro matricola, come si è detto, non risultano nuove assunzioni da parte di questa società, mentre è irrilevante la situazione occupazionale della SR ;

n) comunque, anche l'obbligo di repechage, per la giurisprudenza di legittimità, deve essere valutato nei limiti della ragionevolezza e quindi con riferimento al settore in cui il lavoratore licenziato operava, ben potendo altri settori dell'attività imprenditoriale non risentire della crisi che ne colpisce uno e, quindi, espandersi;

o) infine, va precisato che i rappresentanti sindacali, sentiti come testi, hanno affermato concordemente che il profilo professionale della D – di tipo amministrativo-contabile – rientrava fra quelli propri dei dipendenti in eccedenza secondo l'accordo con le OO.SS. di cui si è detto.

2.- Il ricorso di MD domanda la cassazione della sentenza per tre motivi; resiste, con controricorso, SR EUROPE S.A. RAPPRESENTANZA PER L'ITALIA (d'ora in poi: SR ), che deposita anche memoria ex art. 378 cod. proc. civ.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

### I - Profili preliminari

1.- Deve essere preliminarmente esaminata l'eccezione di inammissibilità del ricorso proposta dalla società controricorrente, sull'assunto della tardività della relativa notifica, perché effettuata un giorno dopo la scadenza del termine annuale prescritto, decorrente, nella specie, dal 28 ottobre 2011, data di deposito della sentenza impugnata.

Tale eccezione è da respingere perché, dalla stessa relata di notifica, risulta chiaramente che la notifica è stata richiesta all'UNEP della Corte d'appello di Roma venerdì 26 ottobre 2012, quindi del tutto tempestivamente.

Questo è sufficiente per considerare la notifica tempestiva per la notificante, essendo a tal fine ininfluenza la data in cui materialmente la notifica è stata effettuata, visto che, come è noto, a partire dalle sentenze della Corte costituzionale n. 477 del 2002 e n. 28 del 2004 – cui sono seguite numerose pronunce conformi di questa Corte – si è statuita la scissione fra i due momenti di perfezionamento, rispettivamente per il richiedente e per il destinatario della notifica, con applicazione a tutte le notificazioni degli atti processuali, comprese quelle realizzate per il tramite dell'ufficiale giudiziario.

## **II – Sintesi dei motivi di ricorso**

2.– Il ricorso è articolato in tre motivi.

2.1.– Con il primo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio.

Si sostiene che la Corte d'appello abbia omissis di valutare la reale natura dei rapporti tra **SR ITALIA s.p.a.** e **SR COMPANY s.r.l.** e, quindi, non abbia considerato che tali società costituiscono attualmente – ma, di fatto, hanno sempre costituito – una realtà giuridica unica, oggi rappresentata dalla controparte nel presente giudizio **SR EUROPE S.A. RAPPRESENTANZA PER L'ITALIA**.

L'esito dei due gradi di merito del giudizio dipenderebbe proprio da tale inidonea valutazione, visto che quello delle relazioni intercorrenti tra le due società è un elemento decisivo ai fini della esame delle possibilità di ricollocamento della lavoratrice, circostanza da prendere in considerazione con riguardo alla situazione esistente all'epoca del recesso, come limpidamente riconosce anche la Corte romana.

Nella giurisprudenza di legittimità si è sempre favorito un approccio di tipo sostanziale nella materia dei gruppi di società e, a partire da Cass. 1 aprile 1999, n. 3136, si è ritenuto che, anche se il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse si debbano estendere anche all'altra, tuttavia ciò può accadere ove sussista una situazione che consenta di ravvisare – anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato – un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Si altresì precisato che tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della

prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta, in modo indifferenziato e contemporaneamente, in favore dei vari imprenditori.

Benché tali elementi non debbano essere necessariamente tutti presenti e dimostrati, nella specie, essi sono tutti sussistenti e sono state tutte provati, anche se i Giudici del merito – e, in particolare, la Corte d'appello – non abbiano motivato sul punto.

Si sottolinea, in particolare, che: 1) la società SR COMPANY RAPPRESENTANZA per L'ITALIA s.r.l. (d'ora in poi: SR ) nata nel 2002 dallo sdoppiamento della SR ITALIA s.p.a., con la finalità di gestire i nuovi contratti (mentre quelli stipulati fino al 2002 continuavano ad essere gestiti dalla SR ITALIA) aveva la stessa sede della società "madre" e si avvaleva dei servizi di questa; 2) inoltre i lavoratori delle due società erano collocati nella stessa stanza e venivano utilizzati promiscuamente da entrambe le società, ivi compresa la D ; 3) le attività delle due società erano integrate e correlate dal medesimo interesse rappresentato dalla gestione dei contratti, vecchi o nuovi, facenti tutti capo alla SR ; 4) pertanto, vi era un unico soggetto che svolgeva il coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario; 5) inoltre, come dimostra la rinnovata fusione delle due società (realizzata nel gennaio 2007) – irragionevolmente considerata irrilevante dalla Corte territoriale, perché avvenuta "molto" dopo il licenziamento della D – in realtà, la messa in attività della SR è stata determinata dall'intento di liquidare il personale in esubero della società "madre", consentendo a quest'ultima di procedere a nuove assunzioni, come ammesso dallo stesso procuratore della società nel giudizio ex art. 700 cod. proc. civ. e come emerso dalla prova testimoniale.

A fronte di questa situazione, la Corte romana si è limitata ad affermare apoditticamente che le due società erano autonome perché formalmente separate, senza esaminare tutta la suindicata problematica, determinante per l'eventuale repectage.

2.2.– Con il secondo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e/o falsa applicazione "di norme di diritto".

In base all'art. 3 della legge n.604 del 1966, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro deve provare l'effettiva sussistenza di tale motivazione e l'impossibilità di ricollocare il dipendente nella struttura aziendale, adibendolo a mansioni se non uguali almeno equivalenti a quelle svolte in precedenza.

L'erronea valutazione dei rapporti tra le due società ha determinato anche analogo valutazione dell'obbligo datoriale di repectage, portando a non tenere conto nel dovuto modo alle nuove assunzioni che la società "madre" ha pacificamente effettuato dopo il licenziamento, come emerso in sede processuale.

2.3.– Con il terzo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio.

Si sostiene che la motivazione della sentenza impugnata – oltre che "laconica" – sarebbe contraddittoria per il fatto che la Corte romana, dopo aver affermato la natura giuridica autonoma

delle due suddette società, ha continuato a fare riferimento, ora all'una ora all'altra, promiscuamente.

In altri termini, si sottolinea che, se si muove dal corretto presupposto che la società "figlia" è stata attivata per fare fronte agli esuberi di personale della società "madre", allora non si possono non considerare, ai fini della valutazione del licenziamento, le nuove assunzioni cui ha proceduto quest'ultima società e, quindi, non si può non arrivare alla conclusione di un comportamento datoriale "palesamente fraudolento e contrario al principio di buona fede ex artt. 1175 e 1375 cod. civ., direttamente discendente dall'art. 2 Cost. e dal principio di solidarietà in esso cristallizzato".

### III - Esame delle censure

3.- I motivi di ricorso - da esaminare congiuntamente, data la loro intima connessione - sono da accogliere, per le ragioni e nei limiti di seguito precisati.

4.- Deve essere, in primo luogo, rilevato che la sentenza impugnata - che ha confermato quella di primo grado - muove da una erronea ricostruzione, in termini giuridici, della vicenda da cui è nata la presente controversia.

Va, infatti, precisato che, diversamente da quanto affermato dalla Corte romana, il licenziamento intimato alla D \_\_\_\_\_, ancorché intervenuto quando la lavoratrice era transitata alle dipendenze della SR \_\_\_\_\_ COMPANY s.r.l. per effetto dell'accordo stipulato l'8 maggio 2002 dalla SR \_\_\_\_\_ ITALIA s.p.a., tuttavia essendo intervenuto - come sottolinea anche la Corte territoriale - ben tre anni e mezzo dopo la crisi dell'impresa assicurativa (comunicata alle RSA il 17 gennaio 2002), che aveva determinato il suddetto ridimensionamento del numero dei dipendenti, a prescindere dai rapporti tra le due suindicate società, non avrebbe dovuto essere valutato come se fosse da collegare alla suddetta crisi, verificatasi molto tempo prima, ma - come afferma la stessa Corte d'appello all'inizio della sentenza, senza poi, nella sostanza, tenerne conto - con riguardo alla situazione di agosto 2005, quando il licenziamento è stato intimato alla dipendente, mentre era in malattia, per la "necessità di soppressione della posizione funzionale attribuitale, nell'ambito di un più ampio processo di riduzione dei costi e dell'organico".

5.- In altri termini, essendo il licenziamento della ricorrente da qualificare come licenziamento per giustificato motivo oggettivo, determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva, la Corte d'appello avrebbe dovuto uniformarsi al consolidato e condiviso principio secondo cui la valutazione della genuina sussistenza di tale motivo di licenziamento - disciplinato dall'art. 3 della legge n. 604 del 1966 - deve essere effettuata sulla base degli elementi di fatto esistenti al momento della comunicazione del recesso, la cui motivazione deve trovare fondamento in circostanze realmente esistenti in quel momento e non svoltesi ormai da molto tempo (arg. ex Cass. 20 agosto 2003, n. 12261; Cass. 2 aprile 2000, n. 5301; Cass. 16 maggio 2000, n. 6363).

Pertanto, la Corte territoriale avrebbe dovuto effettuare la valutazione ad essa demandata applicando le regole proprie del suddetto tipo di licenziamento con riferimento esclusivo all'epoca della relativa intimazione.

A tal fine, mentre avrebbero dovuto considerarsi del tutto ininfluenti tutte le circostanze, riferite alla D \_\_\_\_\_, tratte dall'accordo in cui si è prevista la suindicata procedura di esodo

volontario - come la ricomprensione del profilo professionale della lavoratrice tra quelli del personale in esubero ovvero la sua mancata adesione alla suddetta procedura pur avendone i requisiti - mentre, viceversa, si sarebbe dovuta valutare la correttezza ex artt. 1175 e 1375 cod. civ. della condotta della parte datoriale con riguardo al licenziamento individuale in oggetto, muovendo dalla premessa secondo cui è jus receptum che, mentre nel licenziamento collettivo per riduzione del personale viene in considerazione una scelta dell'imprenditore, insindacabile nel merito purché effettiva e non pretestuosa, attinente ai limiti quantitativi della sua attività economica, con la successiva individuazione, secondo i criteri e le procedure stabiliti dagli accordi sindacali, dei lavoratori i cui posti debbono essere soppressi, nel licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, le ragioni produttive ed organizzative poste dal datore di lavoro a fondamento del recesso si individualizzano in relazione ad uno o più lavoratori, la cui attività venga ad essere immediatamente investita dalle stesse, sicché il giudice, al fine di indagare sulla legittimità del provvedimento, deve verificare se il datore di lavoro abbia dato la prova della sussistenza del giustificato motivo oggettivo attinente all'attività produttiva e alla organizzazione del lavoro, in relazione al lavoratore o ai lavoratori licenziati.

6.- In particolare, a tale ultimo riguardo, la Corte territoriale si sarebbe dovuta uniformare ai seguenti consolidati e condivisi indirizzi di questa Corte, secondo cui, nel licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva:

a) la causa che determina il recesso non è un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma consiste nella necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti, sicché il lavoratore ha il diritto che il datore di lavoro (su cui incombe il relativo onere) dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo, e non ad un mero incremento di profitti, e che dimostri, inoltre, l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale (Cass. 26 settembre 2011k, n. 19616; Cass. 24 febbraio 2012, n. 2874; Cass. 2 ottobre 2006, n. 21282; Cass. 7 luglio 2004, n. 12514);

b) giustificandosi il recesso solo come extrema ratio, il datore di lavoro ha l'onere di provare, con riferimento alla organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento e anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici (come il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato), l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva (Cass. 20 maggio 2009, n. 11720);

c) il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, ma anche di aver prospettato, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale, purché tali mansioni siano compatibili con l'assetto organizzativo aziendale insindacabilmente stabilito dall'imprenditore (Cass. 13 agosto 2008, n. 21579);

d) il giudice, nell'indagine sulla sussistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, non può rivolgere la sua attenzione, con formalistica valutazione, alla sola situazione aziendale esistente alla data del licenziamento, ma, soprattutto nei casi caratterizzati da profili di dubbia trasparenza ed interpretazione, deve estendere l'accertamento ad un arco temporale idoneo a svelare ogni eventuale predeterminazione di circostanze di fatto finalizzate ad un licenziamento effettuato al di fuori delle ipotesi consentite in caso di ristrutturazione aziendale; conseguentemente va dichiarata l'illegittimità del licenziamento, intimato adducendo quale giustificazione una crisi economica e la necessità di ristrutturare l'azienda, laddove dall'istruttoria sia emerso che un mese prima ed un mese dopo il licenziamento stesso siano stati assunti tre lavoratori - sia pure stipulando con uno di essi un contratto di associazione in partecipazione - affidando ad uno degli stessi mansioni riconducibili a quelle della lavoratrice licenziata (Cass. 24 febbraio 2003, n. 2810).

7.- La Corte territoriale, sulla base dell'anzidetta erronea premessa, non ha tenuto conto dei suddetti principi, attribuendo principale rilievo ad un accordo sindacale di ben tre anni prima del licenziamento di cui si tratta e, fra l'altro, considerando, contraddittoriamente, ininfluyente - perché avvenuta in un "momento molto posteriore rispetto a quello del licenziamento" - la nuova fusione tra le due società in oggetto, che si è realizzata da gennaio 2007, ma è stata deliberata il 17 giugno 2006, cioè dieci mesi dopo il licenziamento della D

#### IV - Conclusioni

8.- In sintesi, nei suindicati limiti, il ricorso deve essere accolto, per le ragioni dianzi esposte e con assorbimento di ogni altro profilo di censura.

La sentenza impugnata deve essere, quindi, cassata per violazione di legge e vizio di motivazione quali sopra illustrati, con rinvio, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Roma, in diversa composizione, che si atterrà, nell'ulteriore esame del merito della controversia, a tutti i principi su affermati e, quindi, anche al seguente:

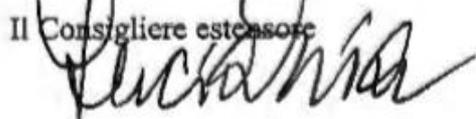
"la valutazione della genuina sussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva - disciplinato dall'art. 3 della legge n. 604 del 1966 - deve essere effettuata sulla base degli elementi di fatto esistenti al momento della comunicazione del recesso, la cui motivazione deve trovare fondamento in circostanze realmente esistenti in quel momento e non svoltesi ormai da molto tempo (arg. ex Cass. 20 agosto 2003, n. 12261; Cass. 2 aprile 2000, n. 5301; Cass. 16 maggio 2000, n. 6363)".

P.Q.M.

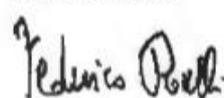
La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Roma, in diversa composizione.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione lavoro, il 17 febbraio 2015.

Il Consigliere estensore



Il Presidente



*Granata*  
Il Funzionario Giudiziario  
**depositato in Cancelleria**  
oggi, **24 GIU. 2015**  
Il Funzionario Giudiziario  
**Adriano GRANATA**  
Il Funzionario Giudiziario  
*Granata*



CASSAZIONE.net