

Licenziamento del dirigente giustificato anche se sostituito da neoassunto

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE SESTA CIVILE
SOTTOSEZIONE L
Ordinanza 18 luglio - 26 ottobre 2018, n. 27199
Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente -

Dott. GHINOY Paola - rel. Consigliere -

Dott. SPENA Francesca - Consigliere -

Dott. CAVALLARO Luigi - Consigliere -

Dott. DE MARINIS Nicola - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso 26928/2017 proposto da:

B.E.G.E., elettivamente domiciliata in ROMA, VIALE DEI PARIOLI 77, presso lo studio dell'avvocato IACOPO SQUILLANTE, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato DONATELLA ARTIOLI;

- ricorrente -

contro

IBI ISTITUTO BIOCHIMICO ITALIANO G.L. SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA, VIALE MAZZINI 134, presso lo studio dell'avvocato RAFFAELE RICCARDI, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato LUIGI FIORILLO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 2600/2017 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 07/06/2017;

udita la relazione della causa svolta nella Camera di consiglio non partecipata del 18/07/2018 dal Consigliere Dott. PAOLA GHINOY.

Svolgimento del processo

che:

1. il Tribunale di Latina, per quanto qui ancora rileva, dichiarava l'illegittimità del licenziamento intimato in data 30.1.2013 da IBI- Istituto biochimico italiano Giovanni Lorenzini Spa a B.G.E.E., dipendente con inquadramento dirigenziale e funzioni di Direttore Supply chain, a motivo della soppressione del posto di lavoro in conseguenza dell'adozione di un piano di riorganizzazione aziendale, che prevedeva l'eliminazione della posizione ricoperta. Dichiarava spettante l'indennità risarcitoria supplementare ex artt. 19 e segg. CCNL di categoria, determinandola in n. 10 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; respingeva la domanda di risarcimento del danno non patrimoniale conseguente al licenziamento;
2. la Corte d' Appello di Roma accoglieva il gravame proposto dalla società e rigettava il ricorso di primo grado, ritenendo che l'istruttoria espletata avesse confermato le ragioni poste a fondamento del recesso;
3. B.G.E.E. ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza, affidato a 4 motivi, ed ha depositato anche memoria ex art. 380 bis c.p.c., comma 2;
4. IBI- Istituto biochimico italiano G.L. Spa ha resistito con controricorso.

Motivi della decisione
che:

1. con il primo motivo di ricorso viene denunciato - ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5 - il vizio di motivazione per l'omesso esame del fatto storico decisivo e controverso, rappresentato dai documenti allegati già in primo grado, anche in relazione all'art. 2709 c.c., artt. 115, 116 e 166 c.p.c.. Tali documenti, consistenti nelle scritture contabili degli anni 2009-2010 e 2012, darebbero atto di una situazione contabile in costante miglioramento nel corso degli anni, ed in specie con riferimento alle aree rientranti nella responsabilità della ricorrente.
2. Con il secondo motivo di ricorso viene denunciato - ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5 - l'omesso esame del fatto storico rappresentato dai documenti e dal contratto di lavoro individuale, ai sensi degli artt. 1175, 1366, 1367 e 1375 c.c.. Secondo la ricorrente, dalla richiamata documentazione emergerebbe che la posizione da lei ricoperta non solo non era stata soppressa, ma addirittura che il settore Supply Chain era stato potenziato, stante l'adibizione ad esso di nuovi assunti e di personale già dipendente, e che era responsabile anche di altri settori.
3. Con il terzo motivo di ricorso viene denunciato - ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5 - l'omesso esame del fatto storico rappresentato dai documenti e dal contratto di lavoro individuale, ai sensi della L. n. 106 del 1966, art. 7 e della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 1, come novellati dalla L. n. 92 del 2012. La Corte territoriale, nel ritenere non applicabile ai dirigenti la disciplina limitativa del potere di licenziamento prevista dalla L. n. 604 del 1966 e dalla L. n. 300 del 1970, come novellata, non avrebbe considerato che era stata la stessa società datrice di lavoro a scegliere di applicare la procedura prevista dalle citate leggi consegnando alla dirigente in data 11 gennaio 2013 preavviso di recesso contenente la convocazione presso la competente DTL di Latina, per il tentativo

preventivo di conciliazione e qualificando il licenziamento come di natura economica per giustificato motivo oggettivo.

4. Con il quarto motivo di ricorso viene denunciata - ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 4 - l'omessa pronuncia e/o l'omessa motivazione in relazione agli artt. 112 e 432 c.p.c. e degli artt. 1226 e 20143 c.c., in ordine alle domande risarcitorie di danni esistenziali e perdita di chances; viene inoltre denunciata la falsa ed erronea applicazione degli artt. 19 e segg. dei Dirigenti Industria. La Corte d' appello avrebbe errato nel non esplicitare il percorso logico- giuridico attraverso il quale il Tribunale aveva deciso di condannare la società al pagamento di una indennità risarcitoria inferiore rispetto a quella chiesta dalla ricorrente, ed aveva inoltre respinto la domanda di risarcimento del danno non patrimoniale conseguente al licenziamento.

5. In relazione ai primi tre motivi di ricorso, tra loro connessi, occorre premettere in punto di diritto che la disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle leggi 15 L. n. 604 del 1966 e L. n. 300 del 1970, non è applicabile, ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 10, ai dirigenti convenzionali, quelli cioè da ritenere tali alla stregua delle declaratorie del contratto collettivo applicabile, sia che si tratti di dirigenti apicali, che di dirigenti medi o minori, ad eccezione degli pseudo-dirigenti, vale a dire di coloro i cui compiti non sono in alcun modo riconducibili alla declaratoria contrattuale del dirigente. Tale disciplina non è stata modificata dalla L. n. 92 del 2012, che solo ha modificato dell'art. 18, comma 1, nel senso di estendere esplicitamente anche al dirigente la tutela reintegratoria per i casi ivi espressamente contemplati. Ne consegue che, ai fini dell'eventuale riconoscimento dell'indennità supplementare prevista per la categoria dei dirigenti, occorre fare riferimento alla nozione contrattuale di giustificatezza che si discosta, sia nel piano soggettivo che su quello oggettivo, da quello di giustificato motivo L. n. 604 del 1966, ex art. 3 e di giusta causa ex art. 2119 c.c., trovando la sua ragione d'essere, da un lato, nel rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro in ragione delle mansioni affidate - suscettibile di essere leso anche da mera inadeguatezza rispetto ad aspettative riconoscibili "ex ante" o da importante deviazione dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, ovvero da comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale a causa della posizione rivestita - e, dall'altro, nello stesso sviluppo delle strategie di impresa che rendano nel tempo non pienamente adeguata la concreta posizione assegnata al dirigente nella articolazione della struttura direttiva dell'azienda (v. Cass. n. 25145 del 13/12/2010, Cass. n. 15496 del 11/06/2008).

Non è richiesto quindi ai fini della giustificazione del licenziamento del dirigente che le ragioni oggettive che sorreggono il recesso coincidano con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, essendo sufficiente la dimostrazione da parte del datore di lavoro, dell'avvenuta riorganizzazione aziendale e del fatto che essa fosse tale da coinvolgere la posizione del dirigente.

Il giudice del merito deve dunque limitarsi al controllo sull'effettività delle scelte imprenditoriali poste a base del licenziamento (nella specie, soppressione del posto ricoperto) non potendosi estendere, invece, a sindacare il merito di tali scelte, garantite dal precetto costituzionale di cui all'art. 41 Cost.. L'esigenza, economicamente apprezzabile in termine di risparmio, della soppressione di una figura dirigenziale in attuazione di un riassetto societario integra pertanto la nozione di giustificazione del licenziamento del

dirigente richiesta delle norme collettive ove non emerga, alla stregua di dati obiettivi, la natura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione (v. Cass. 24/7/2017 n. 18177, Cass. 21/06/2016, n. 12823; Cass. 20/06/2016, n. 12668; Cass. 09/07/2015, n. 14301; Cass. 03/06/2013, n. 13918; Cass. 22/10/2010 n. 21748; Cass. 29/01/1999, n. 825).

Occorre aggiungere che nei precedenti di questa Corte già sopra richiamati (v. in part. Cass. 18177/2017, Cass. n. 12668/2016; Cass. n. 21748/2010) è stato chiarito che per stabilire se sia giustificato il licenziamento di un dirigente intimato per ragioni di ristrutturazione aziendale non è dirimente la circostanza che le mansioni da questi precedentemente svolte vengano affidate ad altro dirigente in aggiunta a quelle sue proprie (o, si aggiunge, come nel caso, redistribuite ad altro personale), in quanto quel che rileva è che presso l'azienda non esista più una posizione lavorativa coincidente con quella del lavoratore licenziato.

Nel caso di specie, la Corte d'appello ha fatto applicazione di tali principi ritenendo l'esistenza di un piano effettivo di razionalizzazione aziendale, e dunque la sussistenza delle ragioni oggettive che giustificavano il licenziamento, non rilevando se sussistesse una situazione di crisi economica tale da rendere necessaria la ristrutturazione, nè che le mansioni già affidate al dirigente licenziato all'esito di tale ristrutturazione non siano state soppresse, ma redistribuite ad altro personale.

In tale prospettiva, correttamente Corte territoriale ha anche ritenuto che non ostasse alla giustificazione del licenziamento per soppressione del posto il fatto che una parte delle mansioni relative all'area Supply Chain che già era diretta dalla B. siano state affidate ad un lavoratore assunto alcuni mesi dopo il licenziamento, con l'inferiore inquadramento di Quadro A1, configurandosi comunque un'effettiva e non pretestuosa rimodulazione dell'assetto aziendale, attesa la non coincidenza delle mansioni e della posizione aziendale.

6. Sotto il profilo della critica alla ricostruzione fattuale, occorre premettere che al presente giudizio si applica *ratione temporis* la formulazione dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, introdotta dal D.L. 22 giugno 2012, n. 83, art. 54, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 134, che ha ridotto al "minimo costituzionale" il sindacato di legittimità sulla motivazione, nel senso chiarito dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 8053 del 2014, secondo il quale la lacunosità e la contraddittorietà della motivazione possono essere censurate solo quando il vizio sia talmente grave da ridondare in una sostanziale omissione, nè può fondare il motivo in questione l'omesso esame di una risultanza probatoria, quando essa attenga ad una circostanza che è stata comunque valutata dal giudice del merito.

E' però da escludere che nel caso ci si trovi innanzi a una delle indicate patologie estreme dell'apparato argomentativo, considerato che gli aspetti valorizzati nel ricorso sono stati esaminati dalla Corte territoriale (v. in particolare il punto 2.3. della motivazione), ma ritenuti superati dalle ulteriori risultanze o comunque non decisivi.

Ne deriva che sotto nessun profilo la motivazione può dirsi omessa, nè può quindi procedersi in questa sede a nuova valutazione delle medesime circostanze.

7. L'ultimo motivo di ricorso, attenendo alle conseguenze del licenziamento illegittimo, è assorbito dalla conferma della sentenza gravata, nè risulta indicata o chiarita quale sarebbe

la causa petendi della domanda risarcitoria, ulteriore o diversa rispetto all'illegittimità del licenziamento.

8. Per tali motivi, condividendo il Collegio la proposta del relatore notificata ex art. 380 bis c.p.c., il ricorso, manifestamente infondato, va rigettato con ordinanza in camera di consiglio, ai sensi dell'art. 375 c.p.c., comma 1, n. 5.

9. La regolamentazione delle spese processuali segue la soccombenza.

10. Sussistono i presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, previsto dal D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17.

P.Q.M.

rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in Euro 3.000,00 per compensi, oltre ad Euro 200,00 per esborsi, rimborso spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Ai sensi del D.Lgs. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte della ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 18 luglio 2018.

Depositato in Cancelleria il 26 ottobre 2018.