

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Ordinanza 9 marzo 2025 n. 6221

REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta da:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente

Dott. PONTERIO Carla - Consigliere

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

Dott. MICHELINI Gualtiero - Consigliere

Dott. BOGHETICH Elena - Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 2840-2022 proposto da:

██████████ elettivamente domiciliata in ROMA, VIA BARBERINI 47, presso lo studio dell'avvocato MARIALUCREZIA TURCO, che la rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

██ Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, ██████████ presso lo studio dell'avvocato ██████████, rappresentata e difesa dagli avvocati ██████████

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 4052/2021 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 29/11/2021 R.G.N. 525/2021;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 04/02/2025 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH.

RILEVATO CHE

1. Con la sentenza indicata in epigrafe, la Corte d'Appello di Roma, in parziale riforma del provvedimento del giudice di primo grado, ha accolto le domande proposte da █████ nei confronti della società █████ Spa accertando la illegittimità del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo in data 17.5.2019 e applicando la tutela dettata dall'art. 3, comma 1, della legge n. 23 del 2015.

2. La Corte territoriale ha ritenuto sfornito di prova il licenziamento intimato - alla lavoratrice, avente funzione di Responsabile delle prenotazioni alberghiere, nonché a tutto lo staff del dirigente █████ lui compreso - per "riorganizzazione aziendale finalizzata ad ottenere una maggiore efficienza ed economicità di gestione" a fronte della genericità delle allegazioni dedotte dalla società in ordine alle concrete modalità di riorganizzazione e di riallocazione dei fattori produttivi (che ha portato alla dichiarazione di inammissibilità, anche del giudice di primo grado, dei capitoli di prova orale), con conseguente applicazione "dell'art. 2, comma 1" (rectius dell'art. 3, comma 1) del D.Lgs. n. 23 del 2015 (pacificamente applicabile ratione temporis al rapporto di lavoro dedotto in giudizio in quanto costituitosi successivamente al 7.3.2015)" ossia estinzione del rapporto di lavoro e condanna al pagamento di una indennità risarcitoria pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (considerati il complessivo comportamento delle parti, come emerso all'esito del giudizio, nonché la limitata anzianità di servizio della lavoratrice, pari a meno di un anno); i giudici hanno, peraltro, escluso la sussistenza di un motivo ritorsivo, non essendo stata provata la ricorrenza di ulteriori indici al di là di un "ordinario addebito di scarsa efficienza...e di contrasto sulle modalità di gestione dell'azienda insorto tra proprietà e dirigente" (essendo stato contestualmente licenziato anche █████ dirigente dell'azienda che aveva propugnato l'assunzione della lavoratrice nel 2018);

3. Avverso tale sentenza la lavoratrice ha proposto ricorso per cassazione, affidato a tre motivi, illustrati da memoria. La società ha resistito con controricorso.

4. Al termine della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nei successivi sessanta giorni.

CONSIDERATO CHE

1. Con il primo motivo di ricorso, si denuncia, ai sensi dell'art. 360 cod. proc. civ., primo comma, nn. 3 e 5, violazione degli artt. 2697 c.c., 115 e 116 c.p.c. nonché omesso esame di un fatto decisivo avendo, la Corte di appello, trascurato che il licenziamento della lavoratrice è stato determinato esclusivamente dalla circostanza di aver fatto parte dello staff del direttore generale (█████ circostanza ammessa dalla stessa società; i giudici del merito hanno, dunque, errato nell'escludere la natura ritorsiva del licenziamento pur avendo accertato che si è trattato di "licenziamento a catena" di tutte le persone che erano state reclutate su indicazione del █████ il quale era stato assunto per attuare un piano di riorganizzazione degli alberghi gestiti dalla società.

2. Con il secondo motivo di ricorso si denuncia, ai sensi dell'art. 360 cod. proc. civ., primo comma, n. 3, falsa applicazione dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015, posto che la natura ritorsiva del licenziamento doveva indurre la Corte territoriale ad applicare l'art. 2 del D.Lgs. n. 23 citato.

3. Con il terzo motivo di ricorso si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015, 111, sesto comma, Cost., 132, secondo comma, n. 4, c.p.c., 2697 c.c. avendo, la Corte territoriale, fornito una motivazione generica con riguardo alla quantificazione del risarcimento del danno ex art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015, a fronte di un licenziamento intimato per motivi che nulla hanno avuto a che fare con vicende attinenti in modo soggettivo od oggettivo al ruolo svolto dalla lavoratrice e con modalità gratuitamente dispregiative della sua immagine e dignità professionale.

4. Il primo motivo di ricorso non è fondato.

4.1. La Corte territoriale ha accertato la mancata ricorrenza di una ragione inerente all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (art. 3 della legge n. 604 del 1966) ed ha dichiarato illegittimo il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo; invero, ha precisato che l'unica ragione in base alla quale il datore di lavoro si era determinato a licenziare il dirigente (██████) e la lavoratrice consisteva nella insoddisfacente modalità di gestione dell'azienda che non aveva consentito, allo staff formato dal dirigente e dai suoi collaboratori (assunti proprio per volere del ██████), di raggiungere gli obiettivi affidati (pagg. 8 e 9 della sentenza impugnata); i giudici di merito hanno espressamente escluso che concorressero altri profili (se non quelli attinenti all'ingiustificatezza del recesso) a fondamento del licenziamento ed hanno escluso la sussistenza di un licenziamento intimato per ritorsione rispetto all'esercizio di un diritto.

4.2. La decisione dei giudici di merito è conforme all'orientamento affermato da questa Corte (tra le più recenti cfr. Cass. n. 18547 e 17266 del 2024; Cass. n. 6838 del 2023; Cass. n. 26399 del 2022; Cass. n. 26395 del 2022; Cass. n. 21465 del 2022, alle quali si rinvia anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.) secondo cui, per accogliere la domanda di accertamento della nullità del licenziamento in quanto fondato su motivo illecito, occorre che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso (Cass. n. 14816 del 2005; Cass. n. 3986 del 2015; Cass. n. 9468 del 2019), 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 altri fattori idonei a giustificare il licenziamento (Cass. n. 5555 del 2011).

4.3. In ordine al profilo probatorio, l'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'intento ritorsivo e, dunque, l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso (Cass. n. 6501 del 2013;

Cass. n. 27325 del 2017; Cass. n. 26035 del 2018); l'onere ricade sul lavoratore in base alla regola generale di cui all'art. 2697 c.c., ma esso può essere assolto anche mediante presunzioni (Cass. n. 20742 del 2018; Cass. n. 18283 del 2010); in particolare, ben può il giudice di merito valorizzare a tal fine tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo di recesso, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso (Cass. n. n. 23583 del 2019).

4.4. L'accertata ingiustificatezza del recesso non consente, da sola, di presumere il motivo illecito se non ricorrono ulteriori fatti, anche indizianti, diversi, che provano la ritorsione del datore di lavoro rispetto all'esercizio di un diritto del dipendente (cfr., a titolo esemplificativo, Cass. n. 18547 del 2024, che ha ritenuto sussistente la natura ritorsiva non semplicemente perché era stata accertata l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo ma in quanto ulteriori elementi presuntivi dimostravano che il datore di lavoro aveva reagito al legittimo rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto da full time in part time, in violazione dell'art. 8 del D.Lgs. n. 81 del 2015; nello stesso senso, Cass. n. 30574 del 2021; Cass. n. 13781 del 2021, ove è stato ritenuto ritorsivo un licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo fondato sulla soppressione del posto, in realtà mai avvenuta, essendo il vero motivo il rifiuto del lavoratore di accettare una proposta di novazione del contratto con riduzione della retribuzione).

4.5. La valutazione, in concreto, della vicenda storica e della ricorrenza di un profilo ritorsivo rispetto all'esercizio di un diritto costituisce una quaestio facti, come tale devoluta all'apprezzamento dei giudici del merito, con un accertamento di fatto non suscettibile di riesame innanzi a questa Corte di legittimità, con formali denunce di errori di diritto che, nella sostanza, mascherano nella specie la contestazione circa la valutazione di merito operata dai giudici ai quali è riservata (per tutte Cass. n. 26399 del 2022); né tanto meno può criticarsi, in questa sede, la sentenza impugnata per il ragionamento presuntivo operato, perché spetta al giudice del merito valutare l'opportunità di fare ricorso alle presunzioni, individuare i fatti certi da porre a fondamento del relativo processo logico, apprezzarne la rilevanza, l'attendibilità e la concludenza al fine di saggiarne l'attitudine, anche solo parziale o potenziale, a consentire inferenze logiche (cfr. Cass. n. 10847 del 2007; Cass. n. 24028 del 2009; Cass. n. 21961 del 2010; Cass. n. 6838 del 2023).

5. Ebbene, nel caso di specie i giudici del merito hanno rilevato che nessuna prova idonea era stata acquisita in ordine all'effettività del processo di riorganizzazione aziendale dedotto dalla società nella lettera di licenziamento, non avendo assolto, il datore di lavoro, l'onere della prova posto a suo carico dall'art. 5 della legge n. 604 del 1966, con conseguente illegittimità del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo.

6. Passando, poi, alla valutazione dell'esistenza o meno di un atto di licenziamento illecito per ritorsione, la Corte territoriale ha rilevato che non erano stati raccolti ulteriori elementi se non quelli che ricollegavano il licenziamento della lavoratrice alla valutazione negativa effettuata dal datore di lavoro sull'andamento aziendale e sul piano di riammodernamento che era stato affidato al dirigente e al suo staff, ed hanno, con accertamento di merito insindacabile in questa sede di legittimità, escluso

la ricorrenza di un motivo ritorsivo del licenziamento in assenza di elementi, anche presuntivi, che corroborassero una valutazione di illegittima reazione datoriale all'esercizio di un diritto da parte della lavoratrice.

7. Il secondo motivo di ricorso, concernendo l'apparato sanzionatorio predisposto dal legislatore in caso di accertata natura ritorsiva del licenziamento, è assorbito.

8. Il terzo motivo di ricorso è fondato per quanto di ragione.

8.1. Pur dovendo rilevare che questa Corte ha ripetutamente affermato che la determinazione, operata dal giudice di merito, tra il minimo ed il massimo dell'indennità risarcitoria dovuta in caso di accertamento della illegittimità del licenziamento è censurabile solo in caso di motivazione assente, illogica o contraddittoria (Cass. n. 13380 del 2006; Cass. n. 1320 del 2014; Cass. n. 25484 del 2019), nel caso di specie, oggetto della censura della lavoratrice è il regime sanzionatorio applicato *ratione temporis* (trattandosi di lavoratrice assunta dopo il 7.3.2015) a seguito di mancata dimostrazione, da parte del datore di lavoro, del giustificato motivo oggettivo di licenziamento e, in specie, della effettiva sussistenza di una "riorganizzazione aziendale finalizzata ad ottenere una maggiore efficienza ed economicità di gestione"; ebbene, tale tutela - approntata dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015 - è stata incisa da recente pronuncia della Corte Costituzionale (sentenza 16.7.2024, n. 128), la quale ha ritenuto incostituzionale la disposizione per mancata previsione della tutela reintegratoria ove il fatto che giustifica il licenziamento per giustificato motivo oggettivo risulti insussistente.

8.2. Considerato che, in base all'art. 136 Cost., la declaratoria di incostituzionalità di una norma di legge comporta che quest'ultima cessi di avere efficacia dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione, e che, inoltre, la parte che potrebbe giovare della pronuncia di incostituzionalità ha impugnato il profilo (inciso dallo "ius superveniens" costituito dalla sentenza della Corte Costituzionale) della corretta applicazione del regime sanzionatorio conseguente all'accertata insussistenza della ragione organizzativa posta a base del licenziamento - sicché la questione della tutela reintegratoria deve ritenersi ancora *sub iudice* (cfr., con riguardo al contemperamento tra efficacia delle decisioni di incostituzionalità e principi generali dell'ordinamento in materia di impugnazioni, Cass. n. 20446 del 2022) -, il motivo va accolto, la sentenza impugnata va cassata e rinviata al giudice di merito affinché applichi l'art. 3 del D.Lgs. n. 23 del 2015 come risultante a seguito della pronuncia di incostituzionalità n. 128 del 2024.

9. In conclusione, va accolto il terzo motivo di ricorso per quanto di ragione, rigettato il primo ed assorbito il secondo motivo; la sentenza impugnata va cassata e rinviata alla Corte di appello di Roma, in diversa composizione, che provvederà altresì alle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie, per quanto di ragione, il terzo motivo di ricorso, rigetta il primo ed assorbe il secondo motivo; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di appello di Roma, in diversa composizione, che provvederà altresì alle spese del presente giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 4 febbraio 2025.

Depositato in Cancelleria il 9 marzo 2025.