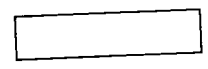


ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLL. ESENTE PATTI



29 179 . 18

13 NOV 2018
Oggetto



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

R.G.N. 14530/2016

Cron 29 179

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. VINCENZO DI CERBO - Presidente - Ud. 10/07/2018
- Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Rel. Consigliere - PU
- Dott. MATILDE LORITO - Consigliere -
- Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere -
- Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 14530-2016 proposto da:

PISATI VALERIO, elettivamente domiciliato in ROMA,
VIA FLAMINIA 195, presso lo studio dell'avvocato
SERGIO VACIRCA, che lo rappresenta e difende
unitamente all'avvocato ANNALISA ROSIELLO, giusta
delega in atti;

- *ricorrente* -

2018

contro

2851

MAXIM INTEGRATED PRODUCTS UK LTD ITALY BRANCH OFFICE,
in persona del legale rappresentante pro tempore,
elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR 19,

presso lo studio (TOFFOLETTO - DE LUCA TAMAJO
RAFFAELE), rappresentata e difesa dagli avvocati
FRANCO TOFFOLETTO, DONATELLA CUNGI, FEDERICA
PATERNO', giusta delega in atti;

- controricorrente -

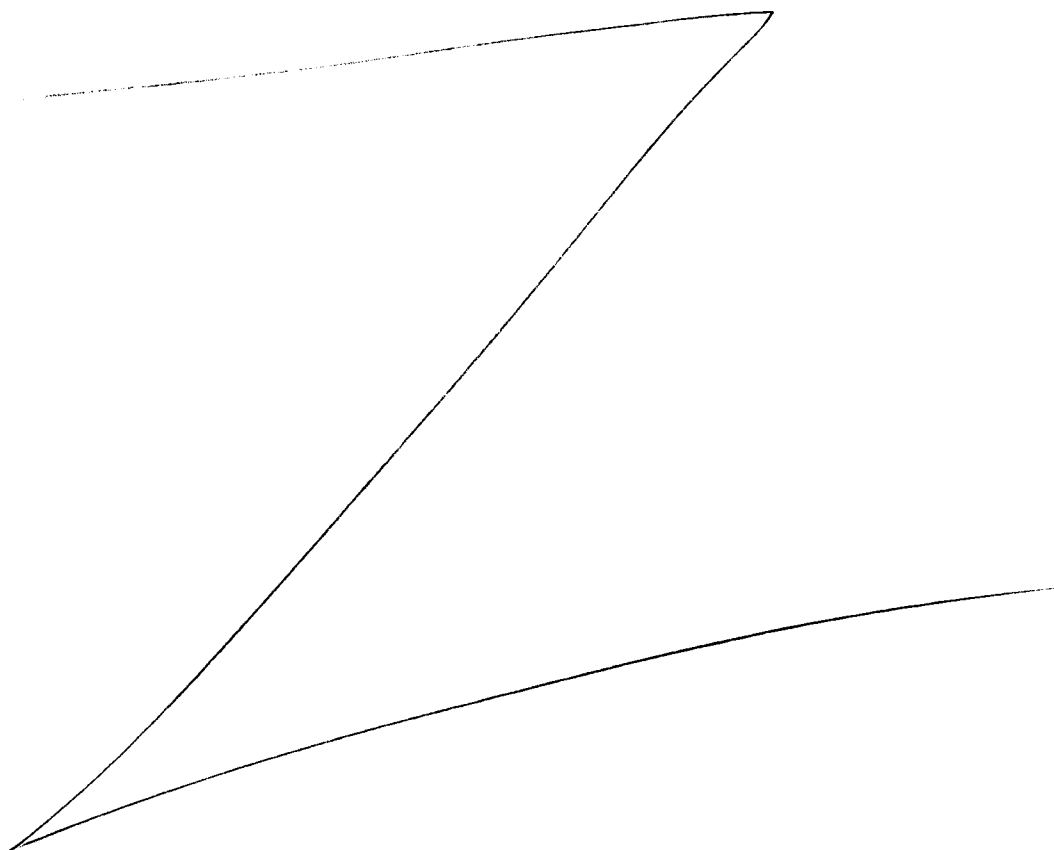
avverso la sentenza n. 1269/2015 della CORTE
D'APPELLO di MILANO, depositata il 02/02/2016 R.G.N.
956/2013;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 10/07/2018 dal Consigliere Dott. ADRIANO
PIERGIOVANNI PATTI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. MARIO FRESA che ha concluso per
l'accoglimento del ricorso;

udito l'Avvocato SERGIO VACIRCA;

udito l'Avvocato DONATELLA CUNGI.



FATTO

Con sentenza in data 2 febbraio 2016, la Corte d'appello di Milano rigettava l'appello proposto da Valerio Pisati avverso la sentenza di primo grado, che ne aveva respinto le domande di accertamento della natura discriminatoria (o, in subordine, di illegittimità in difetto di giustificato motivo oggettivo) del licenziamento intimatogli dalla datrice Maxim Integrated Products UK LTD Italy Branch Office in data 11 ottobre 2011 con le conseguenti condanne reintegratoria e risarcitoria, in applicazione dell'art. 18 l. 300/1970 nel testo vigente *ratione temporis*.

Preliminarmente disattesa, per infondatezza, l'eccezione di inammissibilità dell'appello per difformità dai canoni prescritti dall'art. 434, primo comma c.p.c., invece rispettati, la Corte territoriale riteneva, come già il Tribunale, l'effettiva sussistenza delle ragioni di oggettiva giustificazione del licenziamento (chiusura dell'unità operativa Audio, cui era addetto il lavoratore, per accentramento dell'attività del settore in alcuni laboratori del gruppo negli U.S.A.), l'insufficiente allegazione del lavoratore ai fini dell'obbligo datoriale di *repechage*, con ininfluenza di alcune successive assunzioni di personale con pregressa esperienza specifica e la correttezza dei criteri di scelta osservati, rispondenti al criterio di buona fede.

Essa escludeva poi la prova dell'efficacia determinativa in via esclusiva (integrante la natura discriminatoria del licenziamento) dei problemi di salute del lavoratore.

Con atto notificato il 8 giugno 2016, il lavoratore ricorreva per cassazione con quattro motivi, cui la società resisteva con controricorso; entrambe le parti comunicavano memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, il ricorrente deduce violazione o falsa applicazione degli artt. 3, 5 l. 604/1966, 1175, 1375, 2697, 2729 c.c., per erronea attribuzione al lavoratore dell'onere di allegazione delle circostanze riguardanti l'obbligo di *repechage*, non assolto dal datore di lavoro per la ritenuta genericità della

suddetta allegazione, peraltro sufficiente anche in considerazione delle ampie e articolate dimensioni aziendali della società datrice.

2. Con il secondo, il ricorrente deduce violazione o falsa applicazione degli artt. 3, 5 l. 604/1966, 1175, 1375, 2697, 2729 c.c., per mancata offerta datoriale di una posizione lavorativa alternativa, anche in mansioni inferiori, tenuto conto dell'interesse primario del lavoratore alla conservazione del posto, al fine di evitare l'*extrema ratio* del licenziamento
3. Con il terzo, il ricorrente deduce violazione o falsa applicazione degli artt. 3, 5 l. 604/1966, 1175, 1375, 2697, 2729 c.c., per difetto di allegazione e prova, a carico datoriale, dell'impossibilità di collocazione del lavoratore in riferimento a tutte le sedi aziendali, anche all'estero, in assenza di alcun rifiuto del dipendente, che aveva anzi accettato la possibilità di prestare la propria attività anche all'estero, secondo l'espressa previsione contenuta nel contratto di assunzione.
4. Con il quarto, il ricorrente deduce violazione degli artt. 132, 115, 116 c.p.c., 118 disp. att. c.p.c. come *error in procedendo*, per nullità della sentenza sotto il profilo della motivazione apparente, e comunque insufficiente, in relazione al mancato assolvimento dell'obbligo di *repechage*, per la ravvisata genericità di allegazione del lavoratore, neppure di essa onerato, pure contraddittoria la sua acquisita disponibilità al trasferimento in qualunque altra sede con la mancata prova della possibilità datoriale di farlo.
5. Il primo (violazione o falsa applicazione degli artt. 3, 5 l. 604/1966, 1175, 1375, 2697, 2729 c.c., per erronea attribuzione al lavoratore dell'onere di allegazione delle circostanze riguardanti l'obbligo di *repechage*), il terzo (violazione o falsa applicazione degli artt. 3, 5 l. 604/1966, 1175, 1375, 2697, 2729 c.c., per difetto di allegazione e prova, a carico datoriale, dell'impossibilità di collocazione del lavoratore in riferimento a tutte le sedi aziendali, anche estere) e il quarto motivo (violazione degli artt. 132, 115, 116 c.p.c., 118 disp. att. c.p.c. come *error in procedendo*, per nullità della sentenza sotto il profilo della motivazione apparente in relazione al mancato assolvimento dell'obbligo di *repechage*) sono congiuntamente esaminabili, in quanto strettamente connessi

per la comune convergenza nella censura alla violazione dell'obbligo di *repechage*.

5.1. Essi sono infondati.

5.2. Al di là di alcune affermazioni in ordine alla carenza di allegazione del lavoratore in ordine alle circostanze riguardanti l'assoluzione dell'obbligo datoriale di *repechage* (in particolare, ai primi tre capoversi di pg. 8 e al terz'ultimo di pg. 9 della sentenza), in effetti contrastanti con il più recente insegnamento di questa Corte (secondo cui il datore di lavoro è onerato, non soltanto dell'onere probatorio, ma anche di allegazione della possibilità di ricollocazione nell'impresa del lavoratore: Cass. 22 marzo 2016, n. 5592; Cass. 13 giugno 2016, n. 12101; Cass. 15 gennaio 2017, n. 160; Cass. 20 ottobre 2017, n. 24882; Cass. 23 maggio 2018, n. 12794), la Corte territoriale, così come il Tribunale (*"la società ha assolto pienamente ad un onere probatorio, quale quello relativo alla impossibilità di repechage del lavoratore, per quanto nel ricorso introduttivo del giudizio la circostanza sia genericamente dedotta senza alcuna specifica indicazione di quale avrebbe potuto essere un settore ... ove il ricorrente avrebbe potuto essere utilmente ricollocato"* : così a pg. 8 della sentenza di primo grado, nell'estratto trascritto al penultimo capoverso di pg. 14 del controricorso), ha accertato in fatto l'impossibilità di ricollocazione del lavoratore nei posti disponibili (così al primo capoverso di pg. 10 della sentenza). E ciò in esito ad un critico e argomentato scrutinio delle risultanze istruttorie, tanto della prova orale esperita (con particolare riguardo alle deposizioni dei testi Marco Demicheli ed Annalisa Tettamanti, rispettivamente al terz'ultimo capoverso di pg. 7 e al penultimo di pg. 10 della sentenza: valutate come *"dichiarazioni attendibili, concordi e coerenti, rese da soggetti particolarmente qualificati nell'ambito Maxim e ben a conoscenza quindi della riorganizzazione operata"* , al penultimo capoverso di pg. 7 della sentenza), tanto della documentazione relativa ad assunzioni di personale dotato di esperienza e competenze specifiche del nuovo settore introdotto a seguito della riorganizzazione, nel quale non era utilmente ricollocabile Valerio Pisati (*mail* 8 marzo 2011 e tabella riepilogativa di

tutti i dipendenti Italia, numerati sub 13 e *Squater*, scrutinati dal quarto capoverso di pg. 8 al secondo di pg. 9 della sentenza).

La Corte meneghina ha quindi operato (per le ragioni esposte dal penultimo capoverso di pg. 9 all'ultimo di pg. 10 della sentenza) una valutazione in corretta applicazione dei principi regolanti la riorganizzazione imprenditoriale secondo la modulazione, non già di soppressione *tout court* della posizione lavorativa, ma piuttosto di riduzione di personale in una porzione dell'ambito organizzativo, come appunto nel caso di specie. Ed essa impone (al contrario della diversa ipotesi di soppressione di posizione lavorativa: Cass. 7 giugno 2017, n. 14178) una comparazione tra lavoratori di pari livello, interessati dalla riduzione ed occupati in posizione di piena fungibilità (Cass. 21 dicembre 2016, n. 26467; Cass. 14 giugno 2007 n. 13876; Cass. 3 aprile 2006, n. 7752), nel rispetto del principio di correttezza e buona fede nell'individuazione del dipendente da licenziare (Cass. 13 ottobre 2015, n. 20508; Cass. 11 giugno 2004 n. 11124).

In esito ad essa, la Corte è approdata alla conclusione di una "*scelta della società ... effettuata secondo criteri improntati a razionalità e rispettosi dei canoni di correttezza e buona fede*" (così al primo periodo di pg. 11 della sentenza).

5.3. Né si può ritenere, quanto alla censura di omessa verifica della possibilità di collocazione del lavoratore in una sede estera, la sufficienza del richiamo ad una generica previsione del contratto di lavoro (nell'estratto trascritto *sub* nota 5 a pg. 12 del ricorso): non già sul piano della rituale allegazione (come affermato dalla Corte territoriale al già citato terz'ultimo comma di pg. 9 della sentenza), ma dell'estensione dell'obbligo di ricollocazione nell'ambito del gruppo di imprese, quale quello multinazionale di appartenenza della datrice Maxim Integrated Products UK LTD Italy Branch Office. E ciò in particolare risulta dal riferimento, nella lettera di licenziamento, alla "*chiusura dell'unità operativa Audio all'interno della ... società*" per "*accentrare l'attività di tale settore verso alcuni laboratori del Gruppo negli Stati Uniti d'America*" (così al primo periodo di pg. 7 della sentenza).

5.4. E' noto che per la sua configurabilità (come ultimamente ribadito da Cass. 26 maggio 2017, n. 13379) non sia sufficiente che ricorra soltanto un

collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società appartenenti a un medesimo gruppo (non comportante il venir meno dell'autonomia delle singole società, dotate di personalità giuridica distinta e alle quali continuano a far capo i rapporti di lavoro del personale in servizio presso le diverse imprese, preclusivo della configurabilità di un unico centro d'imputazione di rapporti diverso dalle singole società: Cass. 24 settembre 2010, n. 20231), occorrendo appunto un tale centro di imputazione del rapporto di lavoro.

Ed esso 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. E si tratta di una valutazione di fatto rimessa al giudice di merito e sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione (Cass. 20 dicembre 2016, n. 26346; Cass. 11 novembre 2014, n. 23995; Cass. 16 gennaio 2014, n. 798; Cass. 12 febbraio 2013, n. 3482; Cass. 7 settembre 2007, n. 18843; Cass. 15 maggio 2006, n. 11107).

5.5. Appare poi evidente l'insussistenza dei vizi denunciati come *errores in procedendo*, non attingendo la critica e argomentata motivazione della sentenza il carattere dell'apparenza, comportante la sua nullità in violazione dell'art. 132, primo comma, n. 4 c.p.c., qualora non dia conto della ragione giuridica o fattuale che renda comprensibile e giustifichi la decisione (Cass. 14 ottobre 2015, n. 20648; Cass. 23 marzo 2017, n. 7402).

RG 14530/2016

6. Il secondo motivo, relativo a violazione o falsa applicazione degli artt. 3, 5 l. 604/1966, 1175, 1375, 2697, 2729 c.c., per mancata offerta datoriale di una posizione lavorativa alternativa, anche in mansioni inferiori, è inammissibile.

6.1. Esso prospetta, infatti, una questione nuova, per la prima volta dedotta in sede di legittimità (Cass. 9 luglio 2013, n. 17041; Cass. 25 ottobre 2017, n. 25319; Cass. 17 gennaio 2018, n. 907).

7. Dalle superiori argomentazioni discende coerente il rigetto del ricorso e la regolazione delle spese del giudizio di legittimità secondo il regime di soccombenza.

P.Q.M.

La Corte

rigetta il ricorso e condanna il lavoratore alla rifusione, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio, che liquida in € 200,00 per esborsi e € 5.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso per spese generali 15% e accessori di legge.

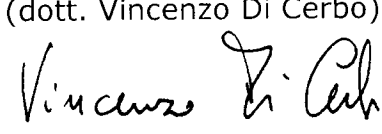
Ai sensi dell'art. 13 comma 1^{quater} del d.p.r. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis, dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma, il 10 luglio 2018

Il consigliere est.
(dott. Adriano Patti)



Il Presidente
(dott. Vincenzo Di Cerbo)



IL CANCELLIERE
CANCELLIERE
Sig. Giuseppe Leone
Dottorato di Cancelleria
13 NOV 2018
IL CANCELLIERE
CANCELLIERE
Sig. Giuseppe Leone