

Cass. ord. n. 28175/2021: la Corte ribadisce i principi fondamentali in tema di licenziamento ritorsivo e i provvedimenti del giudice per ristabilire la legalità violata

di S. Galleano - 9 Febbraio 2022

Un dipendente di una società dolciaria, coordinatore della rete commerciale della linea liquori del centro-sud Italia, era stato oggetto di un licenziamento collettivo nel 2011, poi annullato per motivi formali. Parimenti era stato annullato nel 2013 un suo trasferimento di sede, operato dopo l'avvenuto reintegro. Nel 2015, poche settimane dopo la sentenza che dichiarava illegittimo il trasferimento, interveniva un nuovo licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo motivato con l'unificazione di due linee di vendita (liquori e vini) che la società aveva assegnato, nelle more dei precedenti giudizi, ad altro lavoratore poi dimessosi e, successivamente, ad un nuovo assunto.

Anche questo licenziamento era stato ritenuto illegittimo dal Tribunale di Busto Arsizio, con sentenza che veniva confermata dalla Corte di appello di Milano e che accertava «la pervicace volontà della società di eludere e vanificare gli effetti delle azioni giudiziali promosse dal lavoratore».

La sentenza veniva impugnata in cassazione con cinque motivi. Il primo atteneva alla non riconducibilità del licenziamento alla fattispecie dell'atto in frode alla legge, in considerazione della reale sussistenza dei fatti già oggetto del licenziamento collettivo, annullato infatti solo per motivi formali.

Il secondo, terzo e quarto riguardavano la mancata verifica da parte del giudice di appello dell'effettiva sussistenza dei fatti addotti a giustificazione del recesso i quali, ove positivamente accertati rendevano non giustificata la valutazione della natura ritorsiva del licenziamento che, come è noto, deve avere «efficacia determinativa esclusiva».

Il quinto riguardava la scelta di licenziare il ricorrente che presentava minore professionalità dei due lavoratori che lo avevano sostituito nelle mansioni.

Tutti i motivi vengono ritenuti infondati.

In tema di licenziamento ritorsivo, è pacifico, in dottrina e giurisprudenza che il recesso del datore di lavoro si considera ritorsivo quando si concretizza in «un'ingiusta e arbitraria reazione del datore essenzialmente quindi di natura vendicativa a un comportamento legittimo del lavoratore e inerente a diritti a lui derivanti dal rapporto di lavoro o a questo comunque connessi» (Cass. n. 14928/2015).

Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, è sempre nullo, a condizione che il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante del recesso e «sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni» (Cass. n. 17087/2011). Il giudice è quindi tenuto a valutare «tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo oggettivo, 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. 23583/2019).

Il licenziamento ritorsivo va tenuto distinto da quello discriminatorio, poiché quest'ultimo «discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st. lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico» (Cass. n. 6575/2016).

Tale tipologia di licenziamento, quindi presuppone un'attenta analisi di fatto per valutare l'effettivo intento ritorsivo del recesso, poiché «il motivo illecito addotto, ex art. 1345 c.c., per essere determinante deve costituire l'unica effettiva ragione di recesso, e, inoltre, che lo stesso deve essere esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto deve risultare insussistente nel riscontro giudiziale» (Cass. n. 9468 del 04/04/2019, richiamata anche da Cass. n. 32551/21).

Preliminarmente, precisa la Corte, l'accertamento della sussistenza degli elementi di fatto idonei a configurare una frode alla legge, è riservata al giudice di merito, risultando esente dal sindacato di legittimità, se sorretta da motivazione congrua ed immune da vizi. Le censure finalizzate alla critica della valutazione del materiale probatorio come fatta dal giudice di merito sono quindi inammissibili, soprattutto se la sentenza è fondata su una doppia pronuncia ex art. 384-ter, cpc.

Nel caso di specie, osserva la sentenza in commento, esaminando congiuntamente i motivi del ricorso per la loro connessione, la Corte di appello «ha concluso che la dedotta impossibilità di adibire alle mansioni assegnate in (OMISSIS) o ad altre mansioni non era derivata da un fatto nuovo e autonomo rispetto alla soppressione della posizione lavorativa oggetto del licenziamento collettivo annullato, in quanto le motivazioni a base dei due provvedimenti espulsivi erano, da un punto di vista sostanziale, del tutto sovrapponibili».

Più in particolare, in punto di fatto, il giudice del merito ha rilevato come la dedotta impossibilità di adibire alle mansioni assegnate nella sede di adibizione, esaminate le ragioni della ritenuta illegittimità del precedente licenziamento e del successivo trasferimento, non risultavano conseguenza di un fatto nuovo e autonomo rispetto alla soppressione della posizione lavorativa oggetto del licenziamento collettivo già annullato in precedenza.

La Corte di appello ha anche aggiunto e valorizzato che il recesso era stato operato in stretta connessione temporale con la sentenza di primo grado che aveva annullato il trasferimento e

che la loro assegnazione al lavoratore neoassunto era avvenuto nonostante un provvedimento reso dal giudice in sede cautelare.

Da tale esame se ne deduceva la volontà di porre nel nulla le decisioni giudiziali rese tra le parti, poi confermate da una sentenza del 2010 della stessa Corte di cassazione. Tale disamina era più che corretta, con l'effetto che solo la ricorrenza, non rinvenibile nella fattispecie, di una nuova e diversa ragione da quella addotta per il nuovo licenziamento, avrebbe potuto incidere sulla valutazione della sua legittimità.

La sentenza impugnata aveva quindi deciso conformemente ai principi già stabiliti dalla Corte, attraverso una valutazione unitaria e non atomistica di tutti gli indici sintomatici, evidenziando anche come il motivo illecito denunciato dal lavoratore “costituiva l'unica ragione di recesso”, mentre quello addotto dal datore di lavoro a fondamento del recesso era insussistente.

In particolare, la coincidenza tra “il motivo posto a base del licenziamento individuale con quello che aveva sorretto la procedura di mobilità ritenuta illegittima (per violazione dei criteri di scelta dei lavoratori)” era stata valorizzata al fine di evidenziare l'intento fraudolento della società.

La sentenza d'appello risultava quindi pienamente conforme ai principi già in precedenza stabiliti dalla Corte (nella motivazione si citano Cass. n. 14816/2005 e Cass. n. 30429/2018).

Dalla accertata nullità del licenziamento, la Corte di merito aveva correttamente anche fatto derivare la applicazione della tutela piena prevista dall'art. 18 comma 1 della legge 300/1970.

La pronuncia in commento è l'ulteriore conferma dell'effettività delle tutele che l'ordinamento dispone per fronteggiare comportamenti antigiuridici palesemente contrari al corretto comportamento che deve caratterizzare i rapporti di lavoro e garantire il soggetto leso dalle conseguenze di comportamenti discriminatori o ritorsivi posti in essere dal datore di lavoro nell'utilizzo del suo potere di direzione e organizzazione dell'impresa.

Tanto costituisce il livello minimo di garanzia del corretto svolgimento dei rapporti sociali che, nel rapporto di lavoro, trova la sua modalità principale di estrinsecazione, come stabilisce la Carta costituzionale che apre indicando il lavoro come fondamento dell'intero assetto sociale.

Sergio Galleano, avvocato in Milano e Roma

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 14 ottobre 2021, n. 28175](#)