

e difende giusta delega in atti;

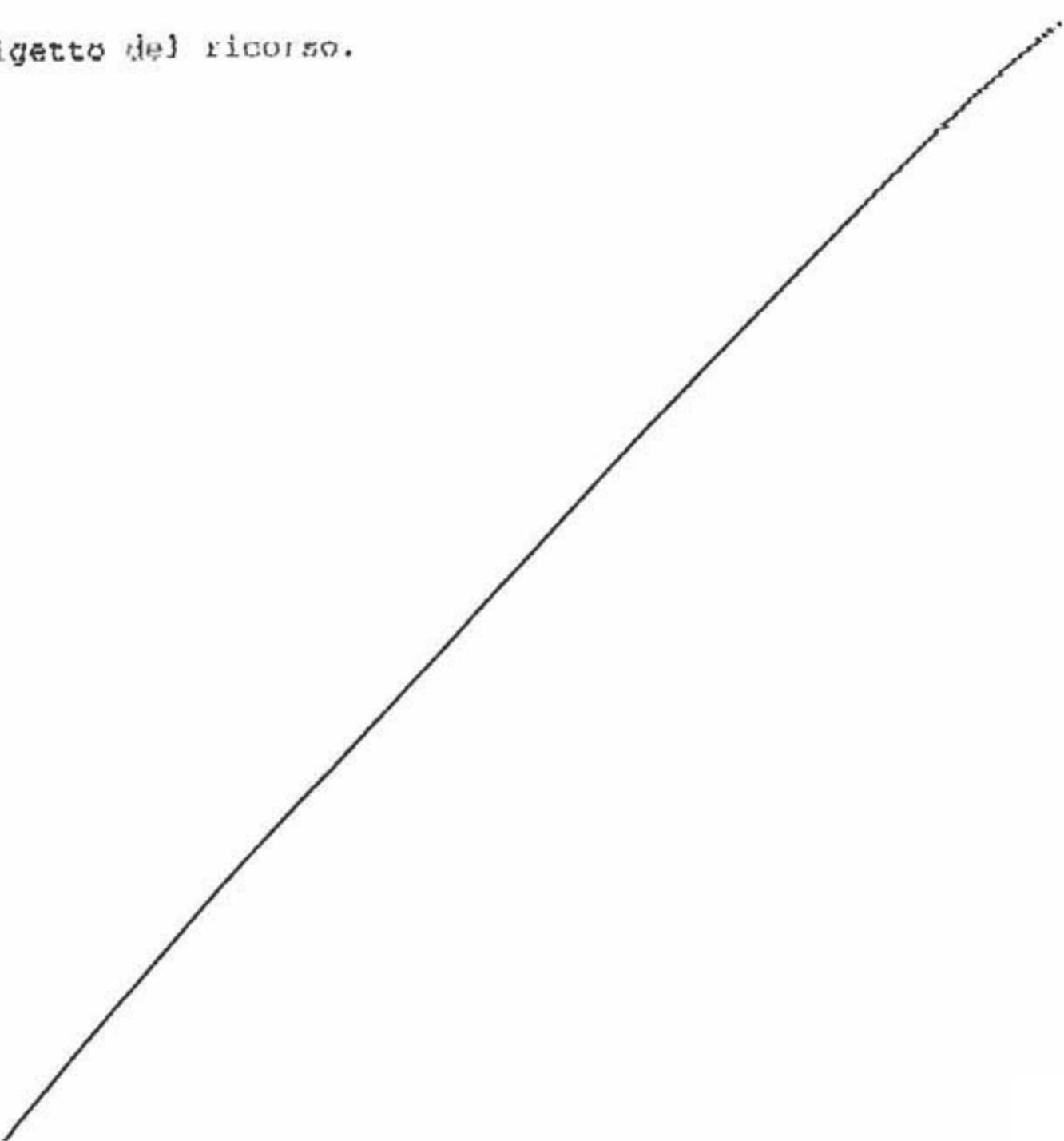
- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 4096/2010 della CORTE D'APPELLO
di NAPOLI, depositata il 06/09/2010 r.g.n. 5487/09;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 07/05/2013 dal Consigliere Dott. ROSA
ARIENZO;

udito l'Avvocato

per delega

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



SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte di Appello di Napoli, con sentenza del 6.9.2010, in parziale riforma della decisione di primo grado, dichiarava l'illegittimità del licenziamento intimato a il 28.2.2005 e, per l'effetto, condannava e alla riassunzione della stessa entro tre giorni o, in mancanza, al pagamento di un'indennità pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Riteneva che erroneamente il giudice di primo grado avesse considerata affetta da genericità la lettera di contestazione del 28.2.2005 che aveva preceduto il recesso per giustificato motivo oggettivo, connesso alla perdita di un importante cliente dello studio legale in cui lavorava come segretaria la ma che, in ogni caso, i datori di lavoro non avevano dedotto o provato in quale modo la perdita del cliente avesse inciso sull'attività dello studio, né le perdite idonee a giustificare un riassetto organizzativo .

Per la cassazione di tale decisione ricorre la , con unico motivo.

Resistono il ed il , con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con l'unico motivo di impugnazione, la Lubrano denuncia violazione e falsa applicazione, in relazione all'art. 360, n. 3 e 5, c.p.c., degli artt. 2 e 3 della legge 604/66, sostenendo che la lavoratrice aveva richiesto la specificazione dei motivi, non risultando in alcun modo intellegibili i medesimi dalla lettera di licenziamento e che proprio la decisione della Corte di Appello, che aveva rilevato la genericità delle deduzioni dei datori di lavoro ai fini della individuazione del motivo oggettivo del recesso, confermava la tesi dell'inefficacia dello stesso come prospettata ai sensi dell'art. 2, secondo comma, della legge 604/66. 4

Il ricorso è infondato.

La censura si fonda su una erronea sovrapposizione di piani diversi, essendo la motivazione del licenziamento funzionale alla tutela del principio di immodificabilità della contestazione dei motivi del recesso, nel senso che delimita la materia del contendere,

precludendo al datore di lavoro di introdurre in giudizio fatti nuovi o elementi diversi, se non meramente confermativi o di contorno di quelli già esposti. Ciò non implica, tuttavia, che la motivazione debba essere specificata in tutti i suoi elementi di fatto e di diritto all'atto del licenziamento, essendo, invece, sufficiente che sia indicata la fattispecie di recesso nei suoi tratti e circostanze di fatto essenziali, in modo tale che in sede di impugnazione e di giudizio non possa essere invocata una fattispecie totalmente diversa, mentre sia sempre possibile precisare quella dedotta esplicitando elementi di fatto non puntualmente indicati nella motivazione (v. Cass. 17.1.1998 n. 414). E' dunque inefficace il licenziamento solo ove il datore di lavoro, a seguito della richiesta del lavoratore licenziato, ometta di comunicargli tempestivamente (entro quindici giorni dalla ricezione dell'atto di interpello) i motivi del suo recesso, in tal modo violando la prescrizione dettata dall'art. 2 della legge n.604 del 1996, non diversamente dall'ipotesi in cui si limiti ad una comunicazione che, per la sua assoluta genericità, sia del tutto inidonea e quindi risulti essere equivalente alla mancata comunicazione.

Ma la dichiarazione di licenziamento quale atto recettizio unilaterale di natura negoziale a contenuto patrimoniale, finalizzato alla cessazione del rapporto di lavoro, è soggetta, ex art. 1324 c. c., alle regole dettate per i contratti e quindi anche ai canoni interpretativi validi per questi ultimi, con la conseguenza che la sua motivazione in fatto è riservata all'interpretazione del giudice del merito, sindacabile in cassazione solo per violazione dei canoni ermeneutici di cui agli art. 1362 e ss. cc. (cfr. Cass. 28.7.2003 n. 11592, Cass. 29.8.2003 n. 12679; Cass. 15.3.2004 n. 5234). Con motivazione corretta dal punto di vista logico e tale da evidenziare il rispetto dei principi di diritto sopra enunciati, la Corte territoriale ha ritenuto che non fosse da ritenere generica la indicazione dei motivi del recesso che avevano evidenziato il notevole calo di lavoro, già noto alla _____), nella sua qualità di segretaria dello studio professionale, come tale al corrente della perdita di un importante cliente che aveva determinato la riduzione del carico lavorativo. Ha ritenuto che proprio la sufficiente indicazione dei motivi del recesso rendesse superflua la comunicazione dei motivi già compiutamente contenuti nella comunicazione del licenziamento.

Su distinto piano si pone, invece, la necessità che il datore di lavoro, nel corso del giudizio assolva all'onere probatorio su di lui incombente, non di giustificare i criteri di gestione dell'azienda, che nel caso specifico avevano fatto ritenere opportuna la soppressione del posto, con affidamento della mansioni svolte dalla ai praticanti dello studio, ma, nei casi di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, come nella specie, di provare la funzionalità della scelta a fronteggiare esigenze obiettive e non contingenti, rispetto alle quali sia preclusa ogni diversa collocazione della lavoratore. Al riguardo è stato reiteratamente affermato da questa Corte che il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, ex art. 3 della legge 15 luglio 1996, n. 604, è determinato non da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale ad un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti; il lavoratore ha, quindi, il diritto che il datore di lavoro (su cui incombe il relativo onere) dimostri (in giudizio) 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 (Cfr. Cass. 2.10.2006 n. 21282; Cass. 25.3.2011 n. 7006; Cass. 26.9.2011 n. 19616).

Su tale piano è stato ritenuto carente l'assolvimento dell'onere probatorio del datore di lavoro, ma ciò, come evidenziato, attiene alla fase processuale successiva all'intimazione del recesso, che, per quanto sopra detto, va valutato quanto alla completezza formale dell'indicazione delle ragioni solo a tutela del principio di immodificabilità della contestazione dei motivi del recesso, essendo riferibile al diverso piano dell'onere probatorio l'indicazione delle fonti di prova della giustificazione dello stesso ed, in tema di recesso per giustificato motivo oggettivo, la dimostrazione della reale sussistenza della ragione addotta a suo fondamento e della inesistenza di posizioni lavorative valutabili ai fini una diversa collocazione del lavoratore nel mutato contesto aziendale.

Il ricorso va, pertanto, rigettato.

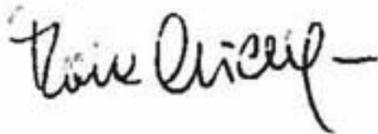
Le spese di lite cedono a carico della ricorrente per il principio della soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

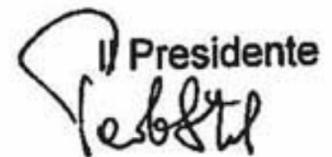
P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese di lite del presente giudizio, liquidate in euro 50,00 per esborsi ed in euro 3000,00 per compensi professionali, oltre accessori come per legge.

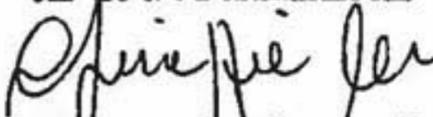
Così deciso in Roma il 7.5.2013

Il Consigliere estensore



Il Presidente


IL CANCELLIERE



Depositato in Cancelleria



oggi, - 9 LUG. 2013

IL CANCELLIERE

IL CANCELLIERE
Giuseppina Ricci

