

Cass. Sez. Lav. 31 marzo 2016, n. 6254

Roberto Scaramella
Avvocato in Milano
Ha collaborato
la Dr.ssa Annalisa Buccino

No al repechage nell'ambito di un gruppo di imprese

La Suprema Corte si esprime in tema di onere di repechage del lavoratore nell'ambito di un gruppo di imprese e lo fa confermando una sentenza della Corte d'Appello di Milano.

In particolare, la Corte d'Appello meneghina era stata adita da una società, parte di un gruppo di imprese, che si era vista reintegrare un lavoratore (nella specie un quadro) a seguito di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Il licenziamento era stato causato da una ristrutturazione del settore aziendale ove il lavoratore era addetto che aveva comportato la totale soppressione delle funzioni svolte dallo stesso e, conseguentemente, della sua posizione lavorativa.

Preso atto della legittimità e della obiettività delle ragioni che avevano portato al licenziamento del lavoratore, il Giudice di prime cure disponeva comunque la reintegra del lavoratore, ritenendo violato dalla società l'onere di repechage.

Infatti, a parere del giudice di primo grado, il datore di lavoro, facente parte di un gruppo più ampio di imprese localizzate anche in vari stati esteri, ben avrebbe potuto ricollocare il lavoratore in una delle posizioni equivalenti presenti presso le società collegate con sede operative all'estero.

La società, appellando la sentenza, affermava che il primo Giudice aveva interpretato erroneamente l'obbligo di repechage in senso estensivo, in quanto aveva esteso l'onere di ricollocare il dipendente an-

La Corte di Cassazione, intervenendo in tema di onere di repechage del lavoratore nell'ambito di un gruppo di imprese, conferma quanto stabilito dalla Corte d'Appello sulla scorta del principio secondo cui l'obbligo di repechage va riferito al solo ambito proprio dell'ente titolare del rapporto di lavoro, senza far riferimento a società diverse ancorché tra loro economicamente collegate nell'ambito di un gruppo

LA MASSIMA

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Onere di repechage - gruppo di società - non sussiste

Al fine di poter procedere ad una valutazione complessiva dei dipendenti di distinte società facenti parte di un cd. gruppo di imprese (rilevante di per sé solo sotto il profilo economico) occorre che sia fornita la prova dell'esistenza di un unico centro di imputazione giuridica dei rapporti, ed in sostanza un unico soggetto imprenditoriale. L'obbligo di repechage va circoscritto alla verifica della reimpiegabilità aliunde del lavoratore riferito al solo ambito proprio dell'ente titolare del rapporto di lavoro, senza far riferimento a società diverse ancorché tra loro economicamente collegate nell'ambito di un gruppo.

¶ Cass. Sez. Lav. 31 marzo 2016, n. 6254 - Pres. Stile; Rel. BALESTRIERI; Ric. C.F.; Res. S.R.L., P.I.

che in posizioni infra-gruppo. Al contrario, la difesa della società evidenziava alla Corte come il gruppo di società si fondasse su un collegamento economico-funzionale tra le stesse, ma che tale collegamento non faceva venir meno l'autonomia dei singoli centri di imputazione. Ogni singola società facente parte del gruppo, infatti, era dotata di personalità giuridica a rilevanza esterna e, come tale, era titolare in proprio di rapporti di lavoro.

Come da precedenti della stessa Corte di Cassazione, citati in sentenza d'appello, "il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di la-

voro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro" (Cass. n. 25270/11 e n. 111107/06).

Al fine del riconoscimento di un unico centro di imputazione di diverse società appartenenti ad un gruppo, la giurisprudenza individua vari indici sintomatici, tra i quali:

- a) unicità della struttura organizzativa e produttiva;
- b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese e correlativo interesse comune;
- c) gestione del personale e coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario tali da identificare un unico soggetto direttivo;
- d) utilizzazione contemporanea dei dipendenti presso diverse società.

Nel caso di specie, il lavoratore aveva totalmente omissso la domanda volta a far accertare e dichiarare che tra le società appartenenti allo stesso gruppo sussistesse un unico centro di imputazione. In particolare, non vi era alcuna allegazione circa la configurabilità di una struttura organizzativa e produttiva unitaria o interesse comune che facesse da collante nei rapporti tra i vari centri decisionali, né elementi di integrazione tra imprese che fossero rilevanti nei rapporti esterni, né qualsivoglia forma di coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario che consentisse di individuare un unico soggetto direttivo verso cui confluissero le diverse sinergie aziendali. Dunque, non si sarebbe potuto ricollocare il lavoratore in altra società che, pur facente parte del medesimo gruppo, era comunque autonoma ed indipendente dal datore di lavoro originario.

La Corte D'Appello, accogliendo la domanda della società, revocava la reintegra del lavoratore, sulla scorta del principio secondo cui l'obbligo di repectage va riferito al solo ambito proprio dell'ente titolare del rapporto di lavoro, senza far riferimento a società diverse ancorchè tra loro economicamente collegate nell'ambito di un gruppo, come da massima riportata in epigrafe.

Il lavoratore, a seguito della sentenza, proponeva ricorso in Cassazione, dolendosi del fatto che lo stesso non avesse mai dedotto o chiesto il riconoscimento della sussistenza di un unico centro di imputazione o soggetto giuridico in ordine alle varie società del gruppo, ma che comunque si dovesse tener conto delle posizioni presenti nelle altre società del gruppo solamente ai fini del repectage. Sotto questo aspetto, infatti, emergeva la possibilità di utilizzazione del lavoratore anche in settori o mansioni diverse presso le altre società collegate facenti parte del gruppo.

La Suprema Corte, con la sentenza citata, ha confermato l'infondatezza delle doglianze del lavoratore, ritenendo la prova dell'esistenza di un unico centro di imputazione giuridica dei rapporti prodromica alla valutazione delle posizioni lavorative presso le distinte società facenti parte di un gruppo di imprese.

Nel caso di specie, al contrario, il lavoratore nulla aveva ricostruito in fatto circa un'ingerenza della società capogruppo nelle singole società, tra cui quella ove era adibito il lavoratore, né aveva mai presentato esplicita richiesta di accertamento.

Per questi motivi, la Corte di Cassazione ritiene il motivo di gravame del lavoratore infondato, e provvede al rigetto di ricorso con condanna del lavoratore al pagamento delle spese. ●