

Aampiezza dell'ambito di valutazione

Gruppo di imprese e obbligo di repêchage

Andrea Loro - Avvocato

La Corte di Cassazione affronta il tema dell'obbligo, gravante sul datore di lavoro, di valutare la possibilità ricollocazione del dipendente (c.d. "repêchage"), preliminarmente alla decisione di procedere con il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

La sentenza riveste particolare interesse perché il suddetto tema viene sviluppato con riferimento ad un soggetto datoriale facente parte di un c.d. "gruppo di imprese" (alcune delle quali all'estero), e consente - quindi - di delineare i limiti del descritto obbligo di "repêchage".

La questione affrontata

Un'azienda (articolazione italiana di una società americana e facente parte di un gruppo di imprese collegate funzionalmente ad un'unica "casa madre") decideva la chiusura di un'unità operativa a seguito della decisione di concentrare l'attività in alcuni laboratori del gruppo presenti in USA.

Conseguentemente, la stessa intimava il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ad un lavoratore addetto a tale unità operativa.

Questi impugnava il provvedimento datoriale deducendone la natura discriminatoria (in quanto assolutamente connesso a propri problemi di salute) e, in subordine, deducendo l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

In particolare, il lavoratore sosteneva che l'azienda non avesse correttamente adempiuto al preliminare obbligo di valutare la possibilità della sua ricollocazione anche in altre aziende facenti parte del medesimo gruppo (alcune delle quali anche all'estero), oltre al mancato rispetto dell'obbligo di correttezza e buona fede nell'individuazione del lavoratore da licenziare.

Il giudice di primo grado e la Corte d'Appello di Milano respingevano le domande del lavoratore che proponeva, quindi, ricorso per Cassazione.

Il ricorso per Cassazione

Il lavoratore chiedeva la riforma della sentenza di Appello per tre ordini di ragioni:

- erronea attribuzione al lavoratore dell'onere di allegazione delle circostanze riguardanti l'obbligo di repêchage;
- 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);
- difetto di allegazione e prova, a carico datoriale, dell'impossibilità di collocare il lavoratore in riferimento a tutte le sedi aziendali (anche all'estero) in assenza di alcun rifiuto del dipendente che, anzi, all'atto dell'assunzione aveva accettato la possibilità di prestare la propria attività anche all'estero.

Questioni affrontate ed inquadramento normativo

La Corte di cassazione ha ritenuto di far convergere il proprio *iter* argomentativo intorno all'obbligo di repêchage, analizzandolo in primo luogo sotto il profilo processuale-probatorio, delineando la ripartizione del relativo onere tra soggetto datoriale e lavoratore.

In secondo luogo, la Corte si è soffermata sulla natura e sul contenuto dell'obbligo di repêchage, e ne ha definito l'ampiezza (anche parametrando la alle pattuizioni contenute nel contratto individuale e, comunque, al tema dello *jus variandi* del datore di lavoro).

Proprio con riferimento a tale ultimo aspetto, viene in rilievo il secondo tema di particolare in-

Approfondimenti

teresse contenuto nella sentenza in commento, vale a dire l'analisi del rapporto tra l'obbligo di repêchage e c.d. "gruppi di imprese".

In particolare, affrontando il delicato tema proposto dal lavoratore come motivo di ricorso, la Corte ha avuto modo di delineare le modalità con cui l'obbligo di ricollocazione debba essere inteso laddove si sia in presenza di un soggetto datoriale facente parte di un gruppo di imprese con diversa collocazione territoriale ma tra loro collegate e tutte riconducibili ad un'unica "casa madre".

La decisione della Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione, come detto, analizzava congiuntamente i motivi di ricorso "*in quanto strettamente connessi per la comune convergenza nella censura alla violazione dell'obbligo di repêchage*" (1) e li respingeva in quanto infondati. Contestualmente, la Corte affrontava il tema dell'unicità del soggetto datoriale, in presenza di aziende facenti parte di "gruppi di imprese".

Analisi della decisione ed approfondimento delle questioni affrontate

La decisione in esame è interessante perché consente di affrontare nel dettaglio il tema del repêchage e della configurabilità del "gruppo di imprese", alla luce della più recente giurisprudenza di legittimità.

L'obbligo di repêchage

Come è noto, nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro non è onerato del solo obbligo di provare la sussistenza in concreto delle ragioni di fatto (attinenti all'organizzazione del lavoro ed all'incidenza sulla posizione del lavoratore) che lo hanno indotto a risolvere il rapporto di lavoro con uno o più dipendenti.

La parte datoriale, infatti, è tenuta a provare che non sussiste, all'interno della propria struttura, la possibilità di *repêchage*, ovverosia la possibilità di ricollocare il lavoratore adibendolo a mansioni

analoghe a quelle precedentemente svolte (od anche a mansioni rientranti nel medesimo livello di inquadramento).

La questione porta con sé numerose problematiche di ordine interpretativo (e, soprattutto, pratico), prima fra tutte l'individuazione dell'ambito nel quale deve essere valutata la possibilità della ricollocazione, risultando evidente che da ciò consegue la prova dell'assolvimento dell'onere probatorio gravante sul datore di lavoro.

Un'ulteriore questione è connessa all'arco temporale che deve essere oggetto di verifica. In particolare, è fondamentale comprendere se la possibilità di repêchage deve essere valutata con riferimento all'assetto organizzativo sussistente al momento del licenziamento, oppure se deve essere valutato anche l'assetto venutosi a creare successivamente ad esso.

Con riferimento a tale ultimo aspetto (di natura "temporale"), è stato osservato (2) che la verifica deve essere compiuta con riferimento all'organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento ma che l'onere probatorio può essere esteso sino a ricoprendere la verifica che, successivamente al licenziamento stesso (e per un congruo periodo) non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo (3).

Con riguardo, invece, al primo aspetto (relativo all'ampiezza dell'ambito di valutazione), è stato osservato che la verifica dell'impossibilità della ricollocazione deve riguardare non solo il reparto o la sola sede alla quale era addetto il lavoratore, bensì l'intera azienda (4).

Analizzando le ipotesi di società strutturate come "gruppo di imprese", la giurisprudenza è andata anche oltre, statuendo che la suddetta verifica deve riguardare le società facenti parte del medesimo gruppo.

Tuttavia, in questi casi, l'estensione dell'ambito di valutazione alle "altre imprese" del gruppo potrà essere compiuta solo se ci si trovi in presenza di un "*unico centro di imputazione dei rapporti giuridici*" (5) che, in sostanza, si concreta in una sorta di artificio in forza del quale varie imprese sono solo formalmente separate ma, nei fatti, co-

(1) Cassazione, sez. lavoro, n. 29179 del 13 novembre 2018 in www.pluris-cedam.utetgiuridica.it.

(2) F. Chiarelli, M. Tona - *Licenziamenti Individuali*, in *Itinerario lavoro*, ed. Wolters Kluwer - Milano 2016, pag. 990.

(3) Cassazione, sez. lavoro, n. 7717 del 16 maggio 2003 in

www.pluris-cedam.utetgiuridica.it.

(4) Cassazione, sez. lavoro, n. 21282 del 2 ottobre 2006 in www.pluris-cedam.utetgiuridica.it.

(5) Cassazione, sez. lavoro, n. 20231 del 24 settembre 2010 in www.pluris-cedam.utetgiuridica.it.

Approfondimenti

stituiscono un unico soggetto beneficiario della prestazione lavorativa.

Tale ipotesi può essere ravvisata nei casi (invero non così infrequenti) di gruppi di aziende riconducibili ad un unico proprietario, formalmente separate ed autonome ma collocate in una struttura in cui operano come vere e proprie “divisioni” operative (una società che si occupa del settore commerciale, un’altra della manutenzione, un’altra ancora del marketing e così via), ma che magari condividono la stessa struttura amministrativa o, addirittura, gli stessi locali.

Le ragioni di tale “frammentazione” possono essere molteplici, prima fra tutte il mantenimento in ciascuna società di livelli occupazionali al di sotto dei quindici dipendenti.

La sentenza in esame è particolarmente interessante perché definisce l’ambito di valutazione della possibilità di ricollocazione del lavoratore da licenziare, ai fini dell’assolvimento dell’onere probatorio relativo al c.d. *repêchage* che, come detto, si pone come presupposto indispensabile per stabilire se la scelta espulsiva datoriale sia stata legittima o illegittima.

In particolare, nel richiamare alcune decisioni conformi di recente deposito, la Corte ha ribadito il principio secondo il quale il datore di lavoro è chiamato ed effettuare la scelta del lavoratore (o dei lavoratori) da licenziare in applicazione di criteri improntati alla razionalità e rispettosi dei canoni di correttezza e buona fede.

Tale valutazione non può prescindere da un preciso ed approfondito esame istruttorio che deve valutare la sussistenza e la genuinità non solo delle ragioni organizzative (o “ri-organizzative”) che hanno determinato la decisione datoriale, ma anche dell’effettiva attuazione del processo di riorganizzazione e dell’incidenza di quest’ultimo sulla mansione del lavoratore.

Nell’introdurre tale tema, la Corte di Cassazione ha avuto modo di chiarire anche la questione relativa alla ripartizione dell’onere probatorio che, in conformità ad alcune recenti decisioni, grava interamente sul datore di lavoro.

In particolare, la sentenza in commento aderisce all’orientamento più recente della giurisprudenza di legittimità secondo il quale l’impossibilità di reimpegno del lavoratore in mansioni diverse è

elemento che, se pur inespresso a livello normativo, “trova giustificazione sia nella tutela costituzionale del lavoro che nel carattere necessariamente effettivo e non pretestuoso della scelta datoriale, che non può essere condizionata da finalità espulsive legate alla persona del lavoratore. L’onere probatorio in ordine alla sussistenza di questi presupposti è a carico del datore di lavoro, che può assolverlo anche mediante ricorso a presunzioni, restando escluso che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili” (6).

Come detto, la procedura di valutazione e di eventuale selezione delle opportunità di ricollocazione del lavoratore costituisce ambito di controllo giudiziale, che l’azienda può superare (più o meno agevolmente) nella misura in cui sia rispettato il generale principio di correttezza e di buona fede con cui la scelta viene esercitata.

In tale ambito si colloca una questione peculiare affrontata nel caso di specie, vale a dire la previsione nel contratto individuale della disponibilità del lavoratore a svolgere la propria attività lavorativa anche all’estero.

Sulla base di tale previsione, il lavoratore aveva impugnato la decisione datoriale sostenendo che l’Azienda, in quanto facente parte di un gruppo di società alcune delle quali ubicate all’estero, avrebbe dovuto verificare la possibilità di ricollocarlo non già in una sede della medesima società posta al di fuori del territorio italiano, bensì presso le altre società del gruppo ubicate all’estero.

In relazione a tale profilo di impugnazione del licenziamento, la Corte ha rilevato che lo stesso introduce la tematica del repêchage all’interno del c.d. “gruppo di imprese”, ed ha precisato che - di norma - la possibilità di ricollocare il lavoratore vada valutata all’interno dell’azienda.

Tuttavia, laddove quest’ultima sia parte di un “gruppo” e tra le società che lo costituiscono esiste un collegamento economico funzionale talmente stretto e tale da configurare un unico centro di imputazione di rapporti giuridici, allora la possibilità di repêchage dovrà essere valutata con riferimento all’intero “gruppo”.

Tale profilo di censura introduce l’argomento che sarà trattato di seguito.

(6) Cassazione, sez. lavoro, n. 24882 del 20 ottobre 2017 in www.pluris-cedam.utetgiuridica.it.

Approfondimenti

Unicità del datore di lavoro

La Corte di Cassazione, nell'affrontare la problematica sopra descritta, ribadisce il principio consolidato nella giurisprudenza, ovvero che la valutazione delle opportunità di ricollocazione non è circoscritto alla singola sede ove è adibito il lavoratore, ma si estende anche a tutte le altre sedi dove viene svolta l'attività di impresa da parte dell'azienda datrice di lavoro.

L'ulteriore estensione di tale valutazione anche ad altre aziende (facenti parte dello stesso gruppo al quale appartiene quella ove è addetto il lavoratore da licenziare) può aver luogo solo laddove possa essere identificato un “unico centro di imputazione del rapporto di lavoro”.

Tale fattispecie viene descritta come il risultato di una simulazione (o di una preordinazione in frode alla legge) del frazionamento di un'unica attività fra vari soggetti giuridici dotati di collegamento economico-funzionale, da accertarsi in concreto.

La sentenza in esame, operando un'utile sintesi della più recente giurisprudenza di legittimità, ha modo anche di elencare i requisiti che devono emergere in concreto (a seguito di apposito esame istruttorio), perché si possa parlare di “unico centro di imputazione del rapporto di lavoro” nei termini suddetti.

Non solo: la Corte di Cassazione precisa anche le modalità con cui deve essere compiuto l'accertamento, in tal modo offrendo un utile strumento agli operatori del diritto che si trovano a dover analizzare tale fattispecie.

La Corte precisa, infatti, che l'accertamento deve svolgersi “in modo adeguato” ed “attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese” 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 (7).

Nel caso di specie, la Corte di Cassazione precisa che tale tipo di attività di accertamento - per sua propria natura - non può che essere oggetto del giudizio di merito, e le conseguenti conclusioni tratte in sede di sentenza possono essere oggetto di censura, in sede di legittimità, solo laddove emerge un'ipotesi di violazione di legge, anche rappresentata da una sorta di illogicità o incoerenza della parte motivazionale della sentenza, con riferimento alla valutazione dei dati istruttori.

Al contrario, ove il giudice di merito abbia dato sufficiente e logica argomentazione in relazione al processo di valutazione delle circostanze emerse dall'istruttoria, le relative conclusioni resteranno esenti da una possibile revisione in sede di legittimità.

Sul punto, la decisione in commento è chiarissima: “*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 c.p.c., comma 1, n. 4, qualora non dia conto della ragione giuridica o fattuale che renda comprensibile e giustifichi la decisione*”. In altri termini, se la decisione in sede di merito chiarisce e motiva il percorso logico-giuridico seguito nella valutazione delle prove, e se tali motivazioni sono di contenuto tale da renderle comprensibili, non vi può essere violazione dell'art. 132, comma, 1, n. 4 (relativo al contenuto obbligatorio della sentenza, con particolare riferimento alla “*concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione*”).

In applicazione dei principi di diritto sopra esposti, la Corte ha ritenuto che la datrice di lavoro non fosse tenuta a valutare la possibilità di ricollocazione del dipendente anche con riferimento alle altre aziende facenti parte del medesimo “gruppo”.

I giudici di legittimità sono pervenuti a tale conclusione rilevando che, nelle precedenti fasi di

(7) Tra le molte: Cassazione, sez. lavoro, n. 26346 del 20 dicembre 2016 in www.pluris-cedam.utetgiuridica.it.

Approfondimenti

merito, fosse stato compiuto un approfondito esame istruttorio riguardo alle ragioni giustificatorie del licenziamento ed ai criteri utilizzati nella scelta del dipendente da licenziare e, inoltre, nella medesima sede non era emersa la sussistenza dei requisiti richiesti dalla giurisprudenza per ravvisare un unico centro di imputazione di rapporti giuridici, solo formalmente frammentato in più società.

Per tali ragioni, l'obbligo di repêchage gravante sul datore di lavoro restava limitato all'azienda presso la quale era addetto il dipendente da licenziare.

Risultava, poi, ininfluente il fatto che lo stesso si fosse dichiarato disponibile anche a lavorare all'estero, posto che all'estero non esistevano altre sedi della società datrice di lavoro, bensì altre società facenti parte del medesimo gruppo che costituivano, però, realtà del tutto autonome.

Conclusioni

Nonostante l'esplicazione dell'*iter* argomentativo seguito dalla Corte sia piuttosto breve, il contenuto della sentenza è denso di spunti per gli operatori del diritto.

Infatti, vengono sintetizzati con chiarezza (con riferimento alla più recente giurisprudenza di legittimità) non solo gli ambiti entro i quali deve essere assolto l'obbligo di repêchage, ma anche i requisiti che devono emergere dall'istruttoria per considerare più imprese come facenti parti di un gruppo, inteso come un unico centro di imputazione di rapporti giuridici.

È interessante notare la stretta correlazione tra le due fattispecie, perché laddove si sia in presenza di un unico soggetto (solo fittiziamente frammentato in più imprese), allora l'obbligo di repêchage deve essere assolto con riferimento a tutte le suddette imprese.

In caso contrario, la Corte afferma con chiarezza che l'ambito di valutazione è circoscritto all'azienda datrice di lavoro, ancorché facente parte di un gruppo composto da più società.

La problematica dei soggetti datoriali formalmente frammentati in più società (ma di fatto costituenti un *unicum*, inteso come unitario centro di imputazione di rapporti giuridici) è un fatto noto, sovente riconducibile alla volontà datoria di mantenere in ciascuna azienda un livello occupazionale al di sotto dei quindici dipendenti.

Infatti, allorché si sia in presenza di imprese facenti parte di un gruppo, spesso le procedure giudiziali di impugnazione di licenziamento prevedono anche la richiesta di accertamento di un unico centro di imputazione dei rapporti giuridici, in modo tale da consentire al lavoratore di accedere ad una tutela decisamente più forte (specialmente se assunto prima del marzo 2015).

Nel caso di specie, invece, viene analizzata la stessa problematica con riferimento all'obbligo di repêchage e la Corte di Cassazione richiama la medesima giurisprudenza per chiarire la portata dell'onere probatorio gravante sul lavoratore.

Anche con riferimento alla ripartizione dell'onere della prova, la sentenza è interessante perché cristallizza il principio in forza del quale detto onere, relativo all'esperimento infruttuoso del tentativo di repêchage, grava integralmente sul datore di lavoro, senza che il lavoratore sia gravato di un onere di allegazione relativo all'esistenza di posizioni lavorative alle quali egli avrebbe potuto essere adibito.

Fermo il principio in forza del quale ogni considerazione non può prescindere dall'analisi puntuale di ogni caso concreto, è condivisibile l'orientamento della giurisprudenza di legittimità che esclude di gravare il lavoratore di un onere (sia pure di semplice allegazione) che, nei fatti, diviene difficilmente assolvibile.

Si può ritenere che tale impostazione discenda dal principio di "vicinanza della prova", in forza del quale l'onere probatorio viene ripartito anche (e soprattutto) in considerazione della concreta possibilità per ciascuna delle parti di poter accedere alle fonti di prova medesime.

Nel caso di specie, è chiaramente il datore di lavoro (e non il lavoratore) ad essere più informato sull'organizzazione aziendale e sulla presenza di eventuali mansioni alternative proponibili al lavoratore in luogo del licenziamento.

A ben vedere, da un lato si tratta pur sempre di un'applicazione del generale principio di buona fede e, dall'altro, gravare il lavoratore di un onere difficilmente assolvibile potrebbe condurre al rischio di veder progressivamente svuotato l'obbligo di repêchage a carico del datore di lavoro il quale, nel corso del processo, potrebbe evitare di fornire prove a riguardo e preferire una strategia difensiva che enfatizzi la mancata "allegazione" da parte del lavoratore circa l'esistenza di posizioni alternative in azienda.

Approfondimenti

Al contrario (ma, sostanzialmente, in applicazione potremmo dire dei medesimi principi) nel caso di imprese strutturate come facenti parte di un gruppo, la prova dell'esistenza di un unico centro di imputazione dei rapporti giuridici (dal quale consegue l'estensione del tentativo di repêchage a tutte le aziende del gruppo) rappresenta un onere esclusivo del lavoratore.

Trattandosi, poi, di un esame prettamente di merito (da condurre sulla base degli indici individuati dalla giurisprudenza), laddove il giudice d'Appello abbia - come nel caso di specie - adeguatamente motivato la propria decisione, la relativa statuizione è incensurabile in sede di legittimità.

Cass. 13 novembre 2018, n. 29179

Fatto

Con sentenza in data 2 febbraio 2016, la Corte d'Appello di Milano rigettava l'appello proposto da P.V. 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 M. I. P. UK Ltd Italy branch office in data 11 ottobre 2011 con le conseguenti condanne reintegratoria e risarcitoria, in applicazione della legge. n. 300/1970, art. 18 nel testo vigente *ratione temporis*.

Preliminarmente disattesa, per infondatezza, l'eccezione di inammissibilità dell'appello per difformità dai canoni prescritti dall'art. 434 c.p.c., comma 1, 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 USA), l'insufficiente allegazione del lavoratore ai fini dell'obbligo datoriale di repêchage, 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 della legge n. 604/1966, artt. 3 e 5 artt. 1175, 1375, 2697 e 2729 c.c., per erronea attribuzione al lavoratore dell'onere di allegazione delle circostanze riguardanti l'obbligo di repêchage, non assolto dal datore di lavoro per la ritenuta genericità della sudetta 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 della legge. n. 604/1966, artt. 3 e 5, artt. 1175, 1375, 2697 e 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 della legge n. 604/1966, artt. 3 e 5, artt. 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 e 116 c.p.c., art. 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 repêchage, 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 della legge n. 604/1966, artt. 3 e 5 artt. 1175, 1375, 2697 e 2729 c.c., per erronea attribuzione al lavoratore dell'onere di allegazione delle circostanze riguardanti l'obbligo di repêchage), il terzo (violazione o falsa applicazione della legge n. 604/1966, artt. 3 e 5 artt. 1175, 1375, 2697 e 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 e 116 c.p.c., art. 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 repêchage) sono congiuntamente esami-

Approfondimenti

nabili, in quanto strettamente connessi per la comune convergenza nella censura alla violazione dell'obbligo di repêchage.

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 repêchage (in particolare, ai primi tre capoversi di pag. 8 e al terz'ultimo di pag. 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 repêchage 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 pag. 8 della sentenza di primo grado, nell'estratto trascritto al penultimo capoverso di pag. 14 del controricorso), ha accertato in fatto l'impossibilità di ricollocazione del lavoratore nei posti disponibili (così al primo capoverso di pag. 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 D.M. ed T.A., rispettivamente al terz'ultimo capoverso di pag. 7 e al penultimo di pag. 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 pag. 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 P.V. (mail 8 marzo 2011 e tabella riepilogativa di tutti i dipendenti Italia, numerati sub 13 e 5-quater, scrutinati dal quarto capoverso di pag. 8 al secondo di pag. 9 della sentenza).

La Corte meneghina ha quindi operato (per le ragioni esposte dal penultimo capoverso di pag. 9 all'ultimo di pag. 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 pag. 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 pag. 12 del ricorso): non già sul piano della rituale allegazione (come affermato dalla Corte territoriale al già citato terz'ultimo comma di pag. 9 della sentenza), ma dell'estensione dell'obbligo di ricollocazione nell'ambito del gruppo di imprese, quale quello multinazionale di appartenenza della datrice M. I. P. 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 pag. 7 della sentenza).

5.4. È 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

Approfondimenti

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 c.p.c., comma 1, n. 4, 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).

6. Il secondo motivo, relativo a violazione o falsa applicazione della legge n. 604/1966, artt. 3 e 5, art. 1175, 1375, 2697 e 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 euro 200,00 per esborsi e euro 5.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso per spese generali 15% e accessori di legge.

Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1-*quater*, 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 dello stesso art. 13, comma 1-*bis*.