

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e reimpiego del lavoratore

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 12101 del 13 Giugno 2016, ha ribadito il proprio orientamento affermando che, nel caso in cui il lavoratore impugni il licenziamento irrogato per giustificato motivo oggettivo, spetta al datore provare la soppressione del posto di lavoro e l'inesistenza di altre mansioni dove poterlo collocare, mentre in capo al licenziato spetterà solo il compito di allegare all'impugnazione l'inadempimento del datore, ovvero l'illegittimo rifiuto di continuare a farlo lavorare in assenza di giusta causa o giustificato motivo.

Per "giustificato motivo oggettivo" si intendono le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, così come enunciato dall'art. 3 della Legge 604/1966 che disciplina i motivi per cui il datore possa irrogare legittimamente il licenziamento al lavoratore.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha confermato che in caso di licenziamento per motivi economici spetta all'azienda dimostrare l'impossibilità di reimpiegare diversamente il lavoratore e non è dunque onere del dipendente indicare eventuali soluzioni alternative.

Il fatto

Il caso trae origine dalla sentenza di Corte d'appello, la quale, in riforma della sentenza di reintegra nel posto di lavoro ex art. 18 Statuto dei Lavoratori emessa in prime cure dal Tribunale, rigettava il ricorso con cui un lavoratore aveva impugnato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimatogli dalla società datrice di lavoro per giustificato motivo oggettivo.

Ritenevano i giudici che la società avesse compiutamente provato l'avvenuta soppressione del posto di lavoro del dipendente in conseguenza d'un riassetto organizzativo finalizzato alla riduzione dei costi, vista la contrazione dei risultati economici registratasi negli anni immediatamente anteriori e successivi al licenziamento.

Il lavoratore presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la Corte territoriale sostanzialmente aveva ribaltato l'onere probatorio a carico del lavoratore, nella parte in cui aveva considerato tardiva perché sollevata solo in appello e

comunque irrilevante l'eccezione di nuove assunzioni intervenute dopo il licenziamento. Il lavoratore obiettava al riguardo che, lungi dal trattarsi di eccezione di cui era onerato il lavoratore, la circostanza costituiva - invece - oggetto di prova gravante sul datore di lavoro, che doveva dimostrare di non avere nuovi assunti o di averli destinati a mansioni incompatibili con quelle espletate dal dipendente licenziato, di cui doveva altresì dimostrare l'impossibilità di ricollocazione in altre posizioni lavorative.

In aggiunta, il ricorrente sosteneva di essere stato trasferito a nuovo reparto solo pochi mesi prima della soppressione della relativa posizione di lavoro, a dimostrazione del fatto che tale mobilità intraziendale era stata preconstituita al fine di espellerlo dal ciclo lavorativo, a maggior ragione considerando che per la sua anzianità ultradecennale, maturata anche in altri reparti aziendali, egli era capace di svolgere le mansioni proprie di altri suoi colleghi, rispetto ai quali non era stata effettuata alcuna comparazione nella scelta del personale da licenziare.

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

I Giudici Supremi, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza sul punto, muovevano dal rilievo che, il datore di lavoro ha l'onere di provare non solo la soppressione del reparto o della posizione lavorativa cui era adibito il dipendente licenziato (a tal fine non bastando un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale), ma anche l'impossibilità di una sua utile riallocazione in mansioni equivalenti a quelle da ultimo espletate.

In altre parole, deve provare l'impossibilità del suo c.d. *repechage*, giustificandosi il recesso solo come *extrema ratio*.

In aggiunta, proseguiva la Corte, già nel passato aveva avuto modo di statuire altresì che il dipendente licenziato per giustificato motivo oggettivo, se non ha il diritto di essere comparato ad altri colleghi di lavoro affinché la scelta del licenziamento cada su uno di loro, nondimeno ha quello di pretendere che il datore di lavoro (su cui incombe il relativo onere) dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo o tecnico-organizzativo e che dimostri l'impossibilità di utilizzarlo in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui era precedentemente adibito.

In breve, definivano i Giudici, per la validità d'un licenziamento per giustificato motivo oggettivo non basta che esso sia l'effetto della soppressione del reparto o del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore, ma è necessario che l'azienda sia impossibilitata al suo *repechage*, ossia non abbia come riutilizzarlo, consideratane la professionalità raggiunta. Il

relativo onere probatorio grava sul datore di lavoro, cui incombe anche la prova di non avere effettuato, per un congruo periodo di tempo dopo il recesso, nuove assunzioni in qualifiche analoghe a quella del lavoratore licenziato

L'impugnata sentenza, ad avviso della Corte, aveva erroneamente ritenuto di non dover verificare l'impossibilità del c.d. *repechage* del lavoratore in base al rilievo che costui non avrebbe individuato altre postazioni lavorative in azienda ove avrebbe potuto essere utilmente riallocato, così sollevando dal relativo onere probatorio il datore di lavoro.

Esigere infatti, proseguiva, che fosse il lavoratore licenziato a spiegare dove e come poteva essere ricollocato all'interno dell'azienda significava, se non invertire sostanzialmente l'onere della prova (che - invece - l'art. 5 legge n. 604/66 pone inequivocabilmente a carico del datore di lavoro), quanto meno divaricare fra loro onere di allegazione e onere probatorio, nel senso di addossare il primo ad una delle parti in lite e il secondo all'altra, una scissione che non si rinviene in nessun altro caso nella giurisprudenza di legittimità.

Inoltre, nel giustificato motivo oggettivo di licenziamento, della cui prova è onerato il datore di lavoro, rientra pure l'impossibilità del c.d. *repechage*.

Concludendo, la Corte Suprema, nel rimandare il giudizio al giudice del merito, definiva molto chiaramente i seguenti principi di diritto da seguire:

"Il lavoratore, creditore della reintegra, una volta provata l'esistenza d'un rapporto di lavoro a tempo indeterminato risolto dal licenziamento intimatogli, deve solo allegare l'altrui inadempimento, vale a dire l'illegittimo rifiuto di continuare a farlo lavorare oppostogli dal datore di lavoro in assenza di giusta causa o giustificato motivo, mentre su questi incombe allegare e dimostrare il fatto estintivo del diritto azionato, vale a dire l'effettiva esistenza d'una giusta causa o d'un giustificato motivo di recesso."

"In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare la soppressione del reparto o della posizione lavorativa cui era adibito il dipendente licenziato (a tal fine non bastando un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale), l'impossibilità di una sua utile riallocazione in mansioni equivalenti a quelle da ultimo espletate (impossibilità del c.d. *repechage*) e l'assenza di nuove assunzioni, per un congruo periodo di tempo successivo al licenziamento, di lavoratori addetti a mansioni equivalenti - per il tipo di professionalità richiesta - a quelle espletate dal dipendente licenziato."

"Poiché onere di allegazione e onere probatorio non possono che incombere sulla medesima parte, nel senso che chi ha l'onere di provare un fatto primario (costitutivo del diritto azionato o impeditivo, modificativo od estintivo dello stesso) ha altresì l'onere della relativa compiuta allegazione, non incombe sul lavoratore l'onere di segnalare postazioni di lavoro - analoghe a quella soppressa e alla quale era adibito - cui essere utilmente riallocato."

In definitiva

La Corte di Cassazione, superando l'interpretazione passata, per la quale era imposto al dipendente un obbligo di collaborazione con l'azienda per facilitare a questa l'onere probatorio a suo carico, con l'indicazione, nel ricorso al giudice, delle mansioni nelle quali egli riteneva di poter essere riutilizzato, ha a chiare lettere definito che porre in capo al lavoratore l'incombenza di dover verificare come e dove poter essere ricollocato in azienda è un compito troppo gravoso sotto tutti i punti di vista. Non ultimo, quello per cui nell'ambito di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, derivante da un riassetto organizzativo dell'azienda finalizzato anche alla riduzione dei costi, il lavoratore è escluso dai ragionamenti generali e può non essere a conoscenza di elementi utili per poter focalizzare una determinata diversa posizione lavorativa, per cui il compito potrebbe risultare troppo difficile e gravoso e pregiudicare allo stesso modo i suoi diritti.

In tutto ciò, non dimentichiamoci che in virtù dell'introduzione del nuovo contratto a tutele crescenti, le conseguenze di un'accertata violazione dell'obbligo di repêchage precludono l'obbligo di reintegra sul posto di lavoro, ma offrono il risarcimento del danno.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)