

## ***Licenziamento , repechage e prova delle mansioni alternative***

*La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 14807 del 15 Luglio 2015 , in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo , nello statuire la legittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente in caso soppressione del posto di lavoro (nella fattispecie, l' esternalizzazione del servizio mensa cui era adibito) , ha chiarito che, ai fini del repechage, spetta anche al lavoratore provare la possibilità di essere adibito ad altre mansioni.*

.....

La Suprema Corte , con la sentenza in commento , nel sottolineare che , nel caso di licenziamento giustificato dalla soppressione di un servizio , laddove sussista effettivamente il motivo addotto dal datore di lavoro , quest'ultimo ha l'onere di provare l'impossibilità di una differente collocazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte , ma il lavoratore a sua volta deve collaborare , ai fini del repechage , nel provare tale possibilità.

### ***Il fatto***

La controversia nasceva dall'impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo , comminato da una società ad una lavoratrice addetta al servizio mensa , in conseguenza della esternalizzazione di tale servizio e quindi della soppressione della sua posizione lavorativa.

La dipendente adiva il tribunale di primo grado per ottenere una pronuncia di illegittimità del licenziamento per insussistenza delle ragioni poste a base dello stesso , atteso che , contrariamente a quanto affermato dalla società datrice di lavoro nella lettera di licenziamento , la ricorrente non era addetta alla cucina , ma era assistente socio-sanitaria e , in quanto tale , utilizzata nei turni di servizio di tale qualifica. Quindi, assolutamente pretestuosa era la ragione addotta dalla società a sostegno del licenziamento , in quanto la soppressione del servizio cucina poteva al più riguardare la posizione del cuoco , ma non degli assistenti socio-sanitari come la ricorrente , addetta solo saltuariamente , a suo dire , al servizio soppresso.

Sulla base di tali premesse , la ricorrente chiedeva che fosse accertata la nullità e/o l'inefficacia e/o l'illegittimità del licenziamento e , per l'effetto , che fosse ordinato alla società resistente l' immediata reintegra nelle mansioni precedentemente svolte o in

quelle equivalenti, con la condanna della stessa al risarcimento dei danni, pari alle retribuzioni globali di fatto maturate dalla data del licenziamento alla reintegra, oltre agli accessori di legge ed alla condanna al pagamento delle spese di giudizio.

Il Tribunale di primo grado rigettava la domanda , in quanto dall'esame dei fatti si era accertato che la lavoratrice era addetta da tempo al servizio cucina , circostanza del resto nei fatti confermata dalla stessa ricorrente che aveva dedotto di essere stata adibita anche a tali mansioni come ausiliaria addetta all'assistenza e che essa non aveva esplicitamente lamentato l'illegittimità di tale adibizione.

La dipendente presentava quindi domanda in grado d'appello , ma anche in tale giudizio leggeva una sentenza a lei sfavorevole.

In seguito a ciò , la lavoratrice presentava ricorso per la cassazione della sentenza , lamentando , per quanto qui di interesse , che mentre era onere del datore di lavoro dimostrare la sussistenza delle ragioni obiettive che giustificavano il licenziamento ed in sostanza la soppressione del posto di lavoro , la sentenza impugnata aveva ritenuto irrilevante sia tale prova, sia quella del c.d. repacehage, richiesto dalla consolidata giurisprudenza in argomento , ritenendo erroneamente che la lavoratrice non avesse assolto il suo onere di indicare quali altre mansioni utili ella avrebbe potuto svolgere in azienda , lamentando infatti che esse erano proprio quelle di assistente socio sanitaria per cui era stata assunta, sicché non vi era, da parte sua, alcun altro onere da ottemperare.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In premessa , i giudici affermavano che , quanto alla prova della causa giustificatrice del licenziamento , essa era sostanzialmente pacifica: la soppressione del servizio mensa. Tale circostanza era quindi idonea a giustificare il licenziamento del personale ad esso adibito , sia pur non sporadicamente ma al contrario essenzialmente od in modo prevalente , come risultato nella specie.

Quanto al c.d. repacehage , i giudici sottolineavano che la corte del merito aveva evidenziato che la società aveva dedotto sin dalla lettera di licenziamento che non risultavano in azienda altre mansioni utili cui adibire la lavoratrice , sicché sarebbe stato onere di quest'ultima indicarne l'esistenza. Tale onere, rimasto inadempito nel giudizio di merito, non poteva ritenersi assolto solo dalla deduzione che erano disponibili le mansioni per cui, anni prima, la dipendente era stata assunta.

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

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

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

Come chiarito dalla giurisprudenza della Corte di legittimità , continuavano i Giudici Supremi , e come ritenuto dal giudice di appello , “ in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche , organizzative e produttive , compete al giudice – che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell’impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall’art. 41 Cost. – il controllo in ordine all’effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro , in ordine al quale il quest’ultimo ha l’onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l’impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte”. Tale prova , aggiungeva la Corte , “tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell’accertamento di un possibile repechage , mediante l’allegazione dell’esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato , e conseguendo a tale allegazione l’onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti”.

Era dunque evidente che nella specie, mentre l’azienda risultava aver dimostrato la ragione giustificatrice del licenziamento, unitamente alla tempestiva deduzione dell’inesistenza di altre mansioni utili, da valutarsi, considerato il lungo tempo trascorso dall’assunzione della lavoratrice come assistente socio sanitaria e le ridotte dimensioni dell’azienda, sufficienti a dimostrare, anche presuntivamente, l’inutilizzabilità della lavoratrice in altre mansioni utili e legittime, quest’ultima si era limitata a dedurre di poter lavorare quale ausiliaria socio sanitaria, dove aveva lavorato anni prima, ribadendo la medesima allegazione nell’impugnazione della sentenza.

Per tutto quanto sopra , il ricorso veniva respinto.

### ***In definitiva***

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo , qualora il dipendente decida di impugnare il provvedimento espulsivo avvenuto nei suoi confronti per soppressione delle mansioni cui era adibito , il giudice è preposto al controllo in ordine all’effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro , in relazione al quale il datore stesso ha l’onere di provare , anche mediante elementi presuntivi ed indiziari , l’impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte.

Tuttavia , a questo proposito , qualora il datore di lavoro correttamente deduca fin dalla lettera di licenziamento che non sussistono altre possibilità di collocazione del

dipendente , spetta a quest'ultimo collaborare nell'accertamento di un possibile repaceage , mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli possa essere utilmente ricollocato. A fronte di ciò , sta poi ulteriormente al datore di lavoro che si voglia difendere l'onere di provare la non utilizzabilità del lavoratore nei posti predetti.

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

**AZETA News - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)**

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