

# ***Mancato repechage del lavoratore e licenziamento illegittimo***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 5592 del 22 Marzo 2016, ha stabilito che in materia di illegittimo licenziamento per giustificato motivo oggettivo, spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repechage del lavoratore licenziato, in quanto requisito del giustificato motivo di licenziamento, con esclusione di un onere di allegazione al riguardo del secondo, essendo contraria agli ordinari principi processuali una divaricazione tra i due suddetti oneri, entrambi spettanti alla parte deducente.*

.....

Con la sentenza in commento la Suprema Corte ha definito che il datore di lavoro ha piena facoltà, sulla base di esigenze economiche, di chiudere una parte dell'azienda, ma egli non può, tuttavia, licenziare il dirigente del settore chiuso senza aver dimostrato l'impossibilità di un repechage.

## ***Il fatto***

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello respingeva il ricorso proposto da un lavoratore, dipendente di una società (quale quadro ai sensi del ccnl per il settore chimico e con mansioni di direttore commerciale di una divisione della società, a suo dire demansionato per il trasferimento, due anni dopo, alla direzione della divisione presso altra sede e quindi licenziato per giustificato motivo oggettivo) avverso la decisione di primo grado, che ne aveva rigettato le domande di illegittimità del licenziamento intimatogli, di condanna della società datrice alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento dei danni, patrimoniali e non, compensando tra le parti le spese di giudizio.

Sulla base degli scrutinati dati di bilancio, dei licenziamenti operati nel periodo all'interno della divisione interessata e dell'ammissione della società presso altra società, la Corte territoriale riteneva provata l'effettiva ricorrenza del giustificato motivo oggettivo, nello specifico per riorganizzazione aziendale con accorpamento della divisione per l'andamento economico e finanziario negativo, pure in assenza di specifica allegazione di repechage del lavoratore; essa escludeva poi il dedotto demansionamento, per l'equipollenza dell'incarico direttivo in entrambe le divisioni (a seguito dello spostamento presso altra divisione per un rilancio, per l'acquisizione di nuove commesse), alle dirette

**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)

dipendenze, sia prima che dopo, dell'amministratore delegato e del presidente della società datrice.

Avverso tale sentenza il lavoratore proponeva ricorso per cassazione, ribadendo l'inadempimento della società datrice in tema di obbligo di *repechage*. Inoltre, a suo avviso erroneamente la Corte territoriale avrebbe ripartito l'onere della prova, non posto a carico, secondo più rigoroso indirizzo interpretativo di legittimità, del datore di lavoro, senza alcun coinvolgimento collaborativo del lavoratore, come invece per altro indirizzo di minor rigore.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso.

Sul punto, la Suprema Corte ribadiva di essere consapevole di un consolidato indirizzo, ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966 (accanto ad uno di chiara affermazione dell'onere datoriale della prova dell'impossibilità di impiegare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito), secondo cui, "se indubbiamente un tale onere compete al datore di lavoro, tuttavia esso conseguirebbe da un (diverso e propedeutico) onere, a carico dello stesso lavoratore che impugni il licenziamento, di allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro per la sua utile ricollocazione, in virtù di un preteso obbligo di collaborazione nell'accertamento di un possibile *repechage*: in una sorta, per così dire, di cooperazione processuale".

I Giudici di legittimità, nel ripercorrere gli interventi legislativi e giurisprudenziali, arrivavano però alla conclusione che non è possibile effettuare un'inversione dell'onere delle prova sul lavoratore.

Quest'ultimo, infatti, secondo la Corte, pur non conoscendo gli equilibri aziendali nonché i progetti per il futuro, sarebbe onerato di chiedere (non si capisce bene in che modo) un'eventuale ricollocazione nel gruppo dell'azienda sana e operativa. A tal proposito i Giudici ritenevano utile ricordare come la precedente sentenza della Corte n. 8254/1992 aveva precisato che l'onere della prova dell'impossibilità di adibire il lavoratore allo svolgimento di mansioni analoghe a quelle svolte in precedenza, pur dovendo essere mantenuto entro limiti di ragionevolezza così che possa considerarsi assolto "anche mediante il ricorso a risultanze probatorie di natura presuntiva e indiziaria (...) non può tuttavia essere posto direttamente o indirettamente a carico del lavoratore. Neppure al

solo fine dell'indicazione di posti di lavori assegnabili (...) invero, pur dovendosi tener conto della specificità dei vari settori dell'impresa, la superfluità del lavoro del dipendente licenziato deve essere valutata entro l'ambito dell'intera azienda e non già con riferimento al singolo posto ricoperto, nel senso che grava interamente sul datore di lavoro la dimostrazione della impossibilità di utilizzare il dipendente in altro settore della stessa azienda".

I Supremi giudici rilevavano quindi come il rapporto tra datore-prestatore possa ricondursi a quello di natura strettamente privatistica tra creditore e debitore. In quest'ultimo caso infatti, asserivano in motivazione, "il creditore attore (lavoratore impugnante il licenziamento come illegittimo) è onerato della (allegazione e) prova della fonte negoziale (o legale) del proprio diritto (rapporto di lavoro a tempo indeterminato) e dell'allegazione dell'inadempimento della controparte (illegittimo esercizio di recesso per giustificato motivo oggettivo), mentre il debitore convenuto (datore di lavoro) è onerato della prova del fatto estintivo (legittimo esercizio del diritto di recesso per giustificato motivo oggettivo nella ricorrenza dei suoi presupposti, tra i quali anche l'impossibilità di repechage)".

Per tutto quanto sopra, ne conseguiva l'accoglimento del ricorso.

### ***In definitiva***

La sentenza in commento segna un nuovo orientamento giurisprudenziale che sovverte un indirizzo finora predominante e definisce a chiare lettere che spetta al solo datore la dimostrazione dell'impossibilità di ricollocare il dipendente in altre posizioni all'interno dell'organizzazione, senza che a questo si debba accompagnare una preventiva allegazione da parte del lavoratore circa la presenza di mansioni alternative idonee ad evitare il recesso.

I Giudici Supremi hanno infatti riconosciuto e ricordato anche nelle motivazioni della pronuncia che un consolidato indirizzo della stessa Corte di legittimità ha fornito fino ad oggi un'interpretazione di segno diametralmente opposto, avendo ritenuto che se da un lato l'onere di provare di aver correttamente assolto all'obbligo di repechage compete al datore di lavoro, sussiste un diverso e propedeutico onere a carico del lavoratore di dedurre, in sede di impugnazione del licenziamento, l'esistenza di posti di lavoro alternativi, finendo ciò però per determinare così un'ingiustificata inversione dell'onere della prova priva di fondamento giuridico.

**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)