

Soppressione del posto di lavoro, privazione totale delle mansioni e risarcimento

La Corte di Cassazione, con l'Ordinanza n.10023 del 10 aprile 2019, ha statuito che la privazione delle mansioni, quale alternativa al licenziamento per la soppressione del posto di lavoro, costituisce violazione di diritti del lavoratore di rilievo costituzionale.

.....

La Suprema Corte, con la pronuncia in oggetto, ha definito che, posto che in caso di soppressione della posizione lavorativa ricoperta dal dipendente, quest'ultimo possa essere ricollocato o, su accordo, demansionato, laddove nell'organigramma aziendale non ci siano mansioni inferiori da colmare, ciò giustifica il licenziamento ma non la privazione delle mansioni.

Il fatto

La controversia trova origine nella sentenza con cui il tribunale di primo grado condannava un'azienda al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale derivante dal demansionamento di un lavoratore, dal momento che il dipendente, a seguito della soppressione della posizione lavorativa ricoperta, era stato privato delle mansioni in maniera assoluta.

In successivo grado di appello, la società ricorrente leggeva ancora una sentenza di conferma a lei sfavorevole. A fondamento della decisione la corte territoriale riteneva infatti non fondata la deduzione dell'azienda, secondo cui il mantenimento del rapporto di lavoro era avvenuto esclusivamente nell'interesse del lavoratore, in quanto a seguito della soppressione della posizione lavorativa da questi rivestita nell'organizzazione aziendale (nel particolare quella di giornalista addetto all'ufficio stampa) il rapporto era continuato al solo fine di cercare una soluzione concordata, che potesse preservarne l'occupazione. Sul punto, il giudice dell'appello osservava che il datore di lavoro poteva legittimamente porre fine al rapporto di lavoro a fronte di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento ma che, ove non avesse esercitato tale potestà, non poteva mantenere in vita un rapporto nel quale la professionalità del lavoratore fosse pregiudicata dalla totale assenza di mansioni. La disciplina delle mansioni avrebbe consentito l'attribuzione al lavoratore, con il suo consenso, di mansioni inferiori - quando tale scelta fosse stata l'unica in grado di preservare l'occupazione - ma non il mantenimento di un rapporto svuotato totalmente di contenuto professionale.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte del merito non aveva considerato che la conservazione del rapporto di lavoro era avvenuto nell'esclusivo interesse del lavoratore, in quanto il suddetto rapporto era

continuato al solo fine di ricercare una comune soluzione di reimpiego che potesse preservarne l'occupazione.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità ricordavano innanzitutto che, secondo la propria costante giurisprudenza, la soppressione della posizione lavorativa occupata dal dipendente obbliga il datore di lavoro all'assegnazione al lavoratore di altre mansioni professionalmente equivalenti, ove disponibili nell'organizzazione aziendale, nonché, previo consenso di quest'ultimo, anche di mansioni di contenuto professionale inferiore (cd. patto di demansionamento).

Ricordava in aggiunta la Corte che l'eventuale impossibilità di assolvere al suddetto obbligo, chiamato di "repechage", costituisce elemento integrativo della fattispecie del giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

Gli Ermellini specificavano quindi che la privazione totale delle mansioni (verificatasi nella fattispecie) che costituisce violazione di diritti inerenti alla persona del lavoratore oggetto di tutela costituzionale, non può essere invece una alternativa al licenziamento .

Considerando poi quanto sostenuto dalla società in sede di ricorso e cioè che la privazione delle mansioni era avvenuta in pendenza della trattativa per il patto di modificazione delle mansioni e che sussisteva perciò un'ipotesi di impossibilità a ricevere la prestazione e non già una fattispecie di demansionamento, la Suprema Corte definiva innanzitutto che, premettendo che della necessità di un accordo può parlarsi soltanto in relazione ad una eventuale possibilità di assegnazione a mansioni inferiori, la società non aveva indicato da quali atti del giudizio di merito risultava la disponibilità, nella organizzazione aziendale, di mansioni inferiori, la loro proposta al dipendente ed i modi di svolgimento della successiva trattativa per la conservazione del posto di lavoro.

Quanto poi all'assunta impossibilità di ricevere la prestazione, affermavano i Giudici che la corte territoriale aveva correttamente osservato, in coerenza con i principi già ribaditi, che essa può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro e non già di esecuzione dello stesso in violazione dei diritti anche di rilievo costituzionale del lavoratore, in quanto la privazione delle mansioni lede i diritti inerenti alla persona del lavoratore stesso oggetto appunto di tutela costituzionale e, pertanto, non può essere considerata un'alternativa neppure al licenziamento.

Per tutto quanto esposto, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Interessante sentenza sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo e quando la soppressione del posto e la cessazione delle mansioni può essere oggetto di contestazione.

Giova ricordare innanzitutto brevemente la disciplina delle mansioni : fino all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015, attuativo del Jobs Act, in tema di mansioni vigeva il principio-cardine introdotto dall'articolo 13 della legge n.300 del 1970 della inderogabilità in peggio. L'art. 2103 del Codice civile prevedeva, infatti, , come modificato, appunto, dall'art. 13, dello Statuto dei Lavoratori, che il lavoratore “deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.(...) Ogni patto contrario è nullo”.

Pertanto, il diritto alla variazione tanto poteva essere esercitato in quanto rispettoso della professionalità del lavoratore e quindi, attraverso l'assegnazione di mansioni equivalenti a quelle di provenienza.

Con l'intervento del Jobs Act ,dlgs. n. 81/2015, cambia completamente il tenore dell'articolo 2013 c.c. il cui primo comma, il quale ora dispone che il lavoratore “deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte”. Si passa, quindi, dal criterio dell'equivalenza delle mansioni a quello del mantenimento del livello e della categoria di inquadramento.

Il nuovo articolo 2103 c.c. ha perso, pertanto, il criterio dell'equivalenza e consente al datore di lavoro di muoversi, unilateralmente, entro l'ambito del livello di appartenenza oltre che, ovviamente, della categoria. Sparisce, quindi, la valutazione di merito sulle competenze acquisite, sulla loro perdita o il loro accrescimento con ciò privilegiando il dato meramente formale rispetto a quello sostanziale ben più arduo da verificare. Da annotare infine che anche il mantenimento del livello può, peraltro, essere superato, ma ciò solo in presenza di determinate condizioni: non più di un livello nell'ambito della stessa categoria legale e per motivi di riorganizzazione aziendale che, potranno ovviamente essere oggetto di indagine giudiziale quanto alla loro effettiva sussistenza.

Quindi, in generale, mansioni equivalenti sia dal punto di vista oggettivo (parità di contenuto professionale) e sia soggettivo (coerenza con il bagaglio professionale acquisito e con la possibilità di un suo futuro sviluppo).

Con questa premessa si arriva ad un tema sempre molto dibattuto e che è stato affrontato nella fattispecie considerata in sentenza: il cosiddetto licenziamento per giustificato motivo oggettivo, quello cioè determinato da ragioni aziendali.

E' in questo caso che il datore di lavoro deve verificare se c'è possibilità di adibire il dipendente a mansioni differenti per le quali lo stesso è ugualmente qualificato (cosiddetto *repechage* o *ripescaggio*). Il posto a cui adibire il lavoratore, in alternativa al licenziamento, deve ovviamente essere "vacante" e collocato al medesimo livello contrattuale. Solo se non ci sono mansioni dello stesso livello, il datore può procedere a collocare il dipendente, solo dietro il suo consenso manifestato davanti ai sindacati o all'Ispettorato del lavoro, a mansioni inferiori se ciò è strumentale alla conservazione del posto.

Ed è proprio partendo da tutte queste considerazioni che la Cassazione ha definito che ciò però non significa che il dipendente possa essere completamente demansionato ossia svuotato di contenuto professionale.

Quindi, stando all'ordinanza della Corte Suprema, la soppressione della posizione lavorativa può giustificare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ma non il totale svuotamento di mansioni; a tal proposito i Giudici di legittimità sottolineano che è la Costituzione a ricordare, del resto, che il lavoro, inteso come occupazione, è un punto fondamentale dei diritti dell'uomo, che non può essere superato neanche quando l'alternativa è il licenziamento.

Pertanto, gli Ermellini hanno concluso che la privazione totale delle mansioni, che costituisce violazione di diritti inerenti alla persona del lavoratore oggetto di tutela costituzionale, non può essere invece una alternativa al licenziamento.; quindi, se l'azienda, con il dichiarato intento di preservare a tutti i costi un posto di lavoro pur essendo venuta meno la posizione lavorativa espletata dal dipendente, di fatto fa proseguire il rapporto di lavoro svuotando però per anni completamente le mansioni, viene condannata al risarcimento del danno da demansionamento.