

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e repechage (Cass. n. 12810/2013)

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

CASSA INTEGRAZIONE E LICENZIAMENTO
DOPO LA RIFORMA



Maggioli Editore - Novità Febbraio
2013

Massima

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 datore di lavoro 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, 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.

1. Questione

La Corte di Appello, confermando la sentenza di primo grado, ha ritenuto l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società al dipendente per giustificato motivo oggettivo consistente nella dismissione dell'attività di vendita diretta dei prodotti vita con la conseguente soppressione della struttura dei "consulenti vita". A tali conclusioni la Corte territoriale è pervenuta ritenendo che la società avesse dimostrato l'effettività delle ragioni che avevano determinato il venir meno del posto di lavoro occupato dal lavoratore, ma che non avesse fornito la prova della impossibilità del cd. repechage, con riferimento a mansioni equivalenti o anche a mansioni inferiori, ove queste fossero state accettate dal lavoratore.

Avverso tale sentenza ricorre per cassazione l'azienda affidandosi ad un unico motivo di ricorso, ossia denuncia l'esistenza del vizio di insufficiente o contraddittoria motivazione della sentenza impugnata nella parte in cui ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore per giustificato motivo oggettivo, per non avere considerato che la società, trovandosi nell'impossibilità di assegnare al lavoratore mansioni equivalenti a quelle svolte in qualità di "consulente vita", aveva dovuto necessariamente prospettare al lavoratore la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori allo scopo di

salvaguardare il suo posto di lavoro ed evitargli il licenziamento.

Il ricorso per cassazione è stato respinto, affermando che la società si è limitata, sostanzialmente, a dedurre semplicemente di essersi trovata "nell'impossibilità di assegnare al lavoratore mansioni equivalenti a quelle svolte in qualità di "consulente vita", non avendo ravvisato neppure "l'opportunità di affidare al lavoratore un mandato agenziale e quindi mansioni equivalenti", così come invece avvenuto per altri dipendenti. Inoltre, non possono considerarsi sufficienti a far ritenere assolto l'onere probatorio gravante sul datore di lavoro circa l'impossibilità di una diversa utilizzazione del lavoratore licenziato in mansioni analoghe, posto che, secondo principi già affermati dalla Cass. civ., n. 777/2003 anche in fattispecie analoghe a quella in esame, "l'onere del datore di lavoro di provare l'impossibilità di ricollocare il lavoratore da licenziare in mansioni analoghe a quelle proprie della posizione lavorativa occupata, non può essere considerato assolto con la prova di aver proposto al dipendente un'attività di natura non subordinata, ma autonoma, esterna all'azienda e priva di qualsiasi garanzia reale in termini di flusso di lavoro e di reddito, come quella di sub-agente, specialmente se agli altri dipendenti siano state offerte ben più valide alternative" (Cass. civ., n. 6625 del 2011).

2. L. 604/1966: licenziamento e repechage

L'art. 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604 definisce il licenziamento per giustificato motivo oggettivo quello determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. L'art. 5 della medesima legge stabilisce che l'onere della prova della sussistenza del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro. Sul punto in giurisprudenza è ormai consolidato il principio secondo cui in capo al datore di lavoro che intende intimare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, incombe altresì l'onere di provare l'impossibilità di adibire lo stesso lavoratore da licenziare ad altre mansioni nell'ambito dell'organizzazione aziendale. Tale impossibilità deve, però, essere circoscritta alle mansioni equivalenti a quelle svolte dal lavoratore all'interno dell'azienda (ex plurimis, Cass. civ., n. 21282 del 2006; Cass. civ., n. 12514 del 2004). Il giustificato

motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni tecniche, organizzative produttive è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost..

Pertanto, spetta al giudice il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, e l'onere probatorio grava per intero sul datore di lavoro, che deve dare prova anche dell'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, onere che può essere assolto anche mediante il ricorso a risultanze di natura presuntiva ed indiziaria, mentre il lavoratore ha comunque un onere di deduzione e di allegazione di tale possibilità di reimpiego (Cass. civ., n. 6559 del 2010). Si è, infatti, specificato nella giurisprudenza di legittimità, che la prova suindicata 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 della esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato; a tale allegazione, poi, corrisponde l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti, da intendersi assolto anche mediante la dimostrazione di circostanze indiziarie, come l'assenza di altre assunzioni in relazione alle mansioni del dipendente da licenziare (cfr. Cass. civ., n. 9369 del 1996; Cass. civ., n. 13134 del 2000).

3. Rassegna giurisprudenziale

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'ultimazione delle opere edili per la cui realizzazione i lavoratori sono stati assunti non è sufficiente a configurare un giustificato motivo di recesso, salvo che il datore di lavoro non dimostri l'impossibilità di utilizzazione dei lavoratori medesimi in altre mansioni compatibili, con riferimento alla complessità dell'impresa e alla generalità dei cantieri nei quali è dislocata la relativa attività, dovendosi peraltro esigere dal lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile reimpiego, mediante l'indicazione di altri posti in cui poteva essere collocato, cui corrisponde l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei

posti predetti, da intendersi assolto anche mediante la dimostrazione di circostanze indiziarie, come la piena occupazione negli altri cantieri e l'assenza di altre assunzioni in relazione alle mansioni del dipendente da licenziare. (Cass. civ., Sez. lavoro, 22/10/2009, n. 22417).

Ai fini della prova della sussistenza del giustificato motivo obiettivo del licenziamento, l'onere della dimostrazione della impossibilità di adibire il lavoratore nell'ambito della organizzazione aziendale - concernendo un fatto negativo - deve essere assolto mediante la dimostrazione di correlativi fatti positivi. Detto onere deve comunque essere mantenuto entro limiti di ragionevolezza, sicché esso può considerarsi assolto mediante il ricorso a risultanze di natura presuntiva o indiziaria, con l'ulteriore precisazione che il lavoratore, pur non essendo gravato dalla relativa incombenza probatoria, che grava per intero sul datore di lavoro, ha comunque un onere di deduzione e di allegazione di tale possibilità di reimpiego. Nel caso di specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata, che, a fronte del licenziamento del lavoratore preposto alla gestione della filiale della società in Genova, ha accertato - come tempestivamente dedotto dal lavoratore - che il datore di lavoro aveva provveduto ad assumere altro dipendente nella sede di Milano con la stessa qualifica del licenziato subito dopo il licenziamento e che altra assunzione, sempre per lo svolgimento delle medesime mansioni, era stata disposta nel periodo in cui la società aveva già programmato la chiusura della sede genovese. (Cass. civ., Sez. lavoro, 19/02/2008, n. 4068).

Il licenziamento per motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva è scelta riservata all'imprenditore, quale responsabile della corretta gestione dell'azienda anche dal punto di vista economico ed organizzativo, sicché essa, quando sia effettiva e non simulata o pretestuosa, non è sindacabile dal giudice quanto ai profili della sua congruità ed opportunità. Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che, nel riconoscere l'effettività della scelta imprenditoriale di razionalizzare l'attività aziendale, aveva ritenuto legittimo il licenziamento intimato ad una biologa addetta un laboratorio di analisi, il cui posto di lavoro, a seguito della contrazione delle richieste concernenti l'attività del laboratorio - la quale attività, per detto motivo, si era concentrata in soli due giorni alla settimana - era stato soppresso, con assegnazione delle sue mansioni ad altra dipendente, in aggiunta a quelle da quest'ultima già svolte, senza che l'azienda avesse proceduto ad assunzioni in sostituzione della lavoratrice licenziata. (Cass. civ., Sez. lavoro, 22/08/2007, n. 17887).

Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, poiché questa scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., spettando al giudice il controllo in ordine alla effettiva sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, mediante un apprezzamento delle prove, incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da motivazione congrua, logicamente coerente e completa. Nella specie, la S.C. ha ritenuto incensurabile la motivazione della sentenza impugnata, che aveva ritenuto insindacabili le ragioni della riorganizzazione aziendale attuata da una società di vendita di tessuti, consistenti nell'abbandono della vendita a tagli, la quale aveva condotto alla soppressione del posto di autista addetto alla distribuzione della relativa merce. (Cass. civ., Sez. lavoro, 16/05/2003, n. 7717).

Rocchina Staiano

Dottore di ricerca; Docente all'Univ. Teramo; Docente formatore accreditato presso il Ministero di Giustizia e Conciliatore alla Consob con delibera del 30 novembre 2010; Avvocato. E' stata Componente della Commissione Informale per l'implementamento del Fondo per l'Occupazione Giovanile e Titolare di incarico a supporto tecnico per conto del Dipartimento della Gioventù.

<https://www.diritto.it/licenziamento-per-giustificato-motivo-oggettivo-e-repechage-cass-n-128102013/>