

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: per Cassazione è illegittimo se il datore non ha offerto mansioni inferiori

E' illegittimo il **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** se il datore di lavoro che adduce a fondamento del licenziamento la **soppressione del posto** di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato, non ha dato la prova non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, ma anche di aver prospettato al lavoratore licenziato, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un suo impiego in **mansioni inferiori** rientranti nel suo bagaglio professionale, purché tali mansioni inferiori siano compatibili con l'assetto organizzativo aziendale insindacabilmente stabilito dall'imprenditore.

CORTE DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO SENTENZA 08 MARZO 2016 N°.4509

E' quanto ha stabilito la **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza 8 marzo 2016, n. 4509** mediante la quale ha accolto il ricorso e cassato la sentenza n. 3668/2012 con rinvio ad altra sezione della Corte di appello di Napoli.

La pronuncia trae origine dal **FATTO** che con ricorso proposto in data 20.2.2009 avanti al Tribunale di S. Angelo dei Lombardi, in funzione di Giudice del Lavoro, un lavoratore conveniva in giudizio la Ditta S.p.A. per la quale aveva lavorato ed esprimeva di aver espletato mansioni di addetto alla confezione con inquadramento nel IV livello c.c.cn.l. di settore, nonché per brevi periodi alla selezione manuale al reparto magazzino e alla logistica; di **esser stato licenziato** a far data dal 25/10/08; di aver ricevuto, a seguito di sua specifica richiesta, la esplicitazione delle ragioni del recesso, siccome attinenti al **giustificato motivo oggettivo**; di aver appreso che la società dal novembre 2008, aveva assunto ulteriore personale a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Sulla scorta di tali premesse, chiedeva, previa dichiarazione di illegittimità del licenziamento per carenza di giustificato motivo oggettivo e **violazione dell'obbligo di repaceage**, la condanna della convenuta a reintegrarlo nel posto di lavoro, nonché a risarcirgli il danno in misura pari alle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento fino alla effettiva reintegrazione. Radicatosi il contraddittorio e sulla resistenza della parte datoriale, **il Giudice adito accoglieva la domanda.**

Successivamente a fronte dell'appello proposto dalla Ditta S.p.A. quanto stabilito in prime cure veniva riformato dalla Corte d'Appello di Napoli con sentenza in data 21.8.2012, la quale osservava che il posto di lavoro occupato dal lavoratore era stato definitivamente soppresso in dipendenza di una situazione economica non favorevole attraversata dalla Società negli anni 2007-2009. Nel corso del giudizio si era constatato che in epoca successiva al licenziamento, la Ditta s.p.a. si era avvalsa dello strumento dei **contratti a termine o di somministrazione** per far fronte ad **esigenze produttive temporanee e che al momento della risoluzione del rapporto non sussistevano posizioni lavorative di eguale contenuto rispetto a quella di cui era titolare il lavoratore licenziato**, sicché assolto era da ritenersi l'obbligo di repaceage da parte aziendale, anche con riferimento alla possibilità di essere addetto a mansioni inferiori, non avendo il lavoratore manifestato alcuna volontà indirizzata alla stipula di un cd.patto di demansionamento.

Avverso l'anzidetta sentenza della Corte territoriale, il lavoratore licenziato ha proposto ricorso per cassazione fondato su due motivi. Con il primo mezzo di impugnazione il ricorrente lamenta che la Corte territoriale abbia ommesso di considerare che la Ditta s.p.a. nulla aveva allegato e nulla si era offerta di provare in ordine all'impossibilità di impiegarlo nello stesso o in altri settori dell'attività

produttiva, con mansioni anche inferiori a quelle in precedenza svolte. Rimarca, quindi, che nell'ottica descritta, erronea si palesava la statuizione dei giudici del gravame con la quale era stato ritenuto rispettato, da parte datoriale, l'obbligo di repechage.

La Corte di Cassazione chiamata a pronunciarsi ritiene il motivo fondato e ricorda che già con risalente giurisprudenza, ha ritenuto che, ai sensi dell'art. 2103 c.c., «*la modifica in peius delle mansioni del lavoratore è illegittima, salvo che sia stata disposta con il consenso del dipendente e per evitare il licenziamento o la messa in cassa integrazione de lavoratore stesso, la cui diversa utilizzazione non contrasta, in tal caso, con l'esigenza di dignità e libertà della persona, configurando una soluzione più favorevole di quella ispirata al mero rispetto formale della norma*» (cfr, Cassazione, n. 6441/1988). Del pari è stato ritenuto che «*non costituisce violazione dell'art. 2103 c.c., un accordo sindacale che, in alternativa al licenziamento per ristrutturazione aziendale, preveda l'attribuzione di mansioni diverse e di una diversa categoria con conseguente orario di lavoro più lungo*» (cfr, Cassazione. n. 9386/1993).

SENTENZA CORTE SEZIONI UNITE

Le Sezioni Unite di questa Corte (cfr, Corte di Cassazione, S.U. n. 7755/1998), in ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo rappresentato dalla sopravvenuta infermità permanente del lavoratore e dalla conseguente impossibilità della prestazione lavorativa, hanno affermato, in sede di composizione di conflitto, che «*il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato deve ritenersi legittimo non solo se risulta ineseguibile l'attività svolta in concreto dal prestatore, ma anche se, alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede, è esclusa la possibilità dello svolgimento di altra attività riconducibile alle mansioni assegnate o ad altre equivalenti ai sensi dell'art. 2103 c.c., e altresì, in difetto di altre soluzioni, a mansioni inferiori, purché l'attività sia compatibile con l'idoneità del lavoratore e sia utilizzabile nell'impresa senza mutamenti dell'assetto organizzativo insindacabilmente scelto dall'imprenditore*».

SENTENZA CORTE DI CASSAZIONE N.10339/2000

Il ricordato orientamento interpretativo delle Sezioni Unite è stato poi seguito da altre pronunce rese in tema di licenziamento disposto per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore (cfr, ex plurimis, Corte di Cassazione, n. 10339/2000, ove pure viene rilevata a necessità che il lavoratore, sia pure senza forme rituali, abbia manifestato la sua disponibilità ad accettare rassegnazione a mansioni non equivalenti).

SENTENZA CORTE DI CASSAZIONE N.21579/2008

Osserva, quindi, la Suprema Corte che le ragioni poste a fondamento della ricordata pronuncia delle Sezioni Unite n.7755/1998 conservano piena validità anche nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo conseguente a soppressione del posto di lavoro in conseguenza di riorganizzazione aziendale (vedi Corte di Cassazione n.21579/2008). Si è quindi, condivisibilmente ritenuto che «*in tanto il consenso del lavoratore potrà essere espresso in quanto il datore di lavoro, in ottemperanza al principio di buona fede nell'esecuzione del contratto, abbia prospettato al lavoratore, ove compatibile con il suo bagaglio professionale specifico e con il nuovo assetto aziendale, la possibilità di un'utilizzazione in mansioni inferiori*».

SENTENZA CORTE DI CASSAZIONE N°.22798/16 DEL 09 NOVEMBRE 2016

Il posto di lavoro va sempre conservato, anche a costo di un demansionamento

L'obbligo di repechage gravante sul datore di lavoro si estende anche alle mansioni inferiori a quelle del lavoratore licenziato.

È quanto disposto dalla Suprema Corte di Cassazione nella sentenza n. 22798/16, depositata il 9 novembre. La fattispecie. La Corte d'Appello di Firenze, ribaltando la decisione di primo grado, dichiarava illegittimo il licenziamento...

(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 22798/16; depositata il 9 novembre)