

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OBBLIGATORIO IL TENTATIVO DI REIMPIEGO DEL LAVORATORE

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione ai fini del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo si richiede non solo la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui è addetto il dipendente ma anche l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse. Elemento, quest'ultimo, che trova giustificazione sia nella tutela costituzionale del rapporto di lavoro sia nel carattere necessariamente effettivo e non pretestuoso della scelta datoriale che non può essere condizionata da finalità espulsive legate alla persona del lavoratore.

Il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che al momento del licenziamento non vi era alcuna possibilità di adibire utilmente il lavoratore a mansioni diverse da quelle che prima svolgeva tenuto conto della organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento.

Il giustificato motivo che rende legittimo il licenziamento si configura proprio in assenza di collocazioni alternative del lavoratore all'epoca del licenziamento. Questo può considerarsi legittimo ove la determinazione del datore di lavoro di recedere sia motivata dall'impossibilità di destinare il lavoratore a mansioni diverse. Situazione che, per condizionare il valido esercizio del diritto potestativo del datore di lavoro, deve evidentemente sussistere nel momento in cui è espressa la volontà di recedere e non in un momento successivo.

Il vizio della decisione del Tribunale di Roma, che viene cassata, sta nell'aver valorizzato una proposta di reimpiego della dipendente formulata dalla società dopo il licenziamento.



n. 191
7 febbraio 2022

La sentenza della Cassazione n. 1386 del 18 gennaio 2022 contiene interessanti affermazioni in merito al cosiddetto obbligo di *repechage* del lavoratore da parte del datore di lavoro prima di procedere ad un licenziamento per giustificato motivo.

In altri termini si ribadisce che il datore di lavoro, prima di effettuare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, deve fare un serio e concreto tentativo di reinserire il lavoratore in mansioni diverse proprio per evitare allo stesso la misura espulsiva dall'azienda e tutto ciò che da questa ne consegue in termini economici e sociali. Di questo tentativo, in caso di giudizio, è tenuto ad esibire le prove a pena di dichiarazione di illegittimità del provvedimento.

Una lavoratrice, dipendente della Società Holding Arredo (successivamente fallita), ha chiesto al fallimento il pagamento delle retribuzioni maturate dopo il licenziamento chiedendo la dichiarazione di illegittimità di quest'ultimo. Il Tribunale di Roma ha respinto il ricorso sostenendo che la risoluzione del rapporto di lavoro era giustificata poiché si era resa necessaria la soppressione del posto ricoperto dalla dipendente (*visual*). In relazione all'onere, gravante sulla Società, di provare di non aver potuto adibire la lavoratrice ad una diversa mansione, il Tribunale ha osservato che la ditta aveva fatto alla ricorrente l'offerta di destinarla all'incarico di addetta alla vendita non accettato.

La dipendente ha proposto ricorso per Cassazione sostenendo che il Tribunale ha errato ritenendo assolto l'onere probatorio di aver tentato di riposizionarla valorizzando una proposta di ricollocamento pervenuta quattordici giorni dopo il licenziamento. La proposta tardiva non esonerava la parte datoriale di dimostrare la veridicità dell'affermazione contenuta nella lettera di licenziamento circa l'impossibilità di *repechage* al momento in cui il provvedimento era stato intimato.

La Cassazione ha dato ragione alla lavoratrice censurando la decisione del Tribunale di Roma proprio sul fatto che aveva ritenuto valida la prova di tentativo di *repechage* fatto dopo che il rapporto di lavoro era cessato. Il tentativo va fatto prima della decisione di licenziare il dipendente e non dopo e di esso il datore di lavoro deve fornire una prova chiara e convincente.