

Da “Guida al Lavoro” de Il Sole 24Ore – n. 42 del 28/10/2011.

nell'accertamento di un possibile *repechage* mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli avrebbe potuto essere utilmente ricollocato.

Nota - *La pronuncia appare in linea con i più recenti orientamenti giurisprudenziali.*

La Suprema Corte di Cassazione (Cass., sez. lav., 30 novembre 2010, n. 24235 in Guida al Lavoro n. 6/2011 con nota di Toffoletto) ritiene che nell'ambito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo rientri anche il recesso determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva, nel cui ambito rientra pure l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa.

Le ragioni del riassetto organizzativo sono di stretta pertinenza del datore di lavoro, senza che sia consentito al giudice di sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'articolo 41 della Costituzione, mentre compete al giudice il controllo della reale sussistenza del motivo adottato dall'imprenditore.

Non sempre la giurisprudenza di merito è in linea con questo indirizzo in quanto recente giurisprudenza di merito (Corte d'Appello di Genova 22 febbraio 2010 n. 71 in Guida al Lavoro n. 37/2010 con nota di Viceconte) ha ritenuto che non può considerarsi giustificato motivo di licenziamento il taglio dei costi del personale per realizzare un risparmio economico.

Nello specifico, la Corte d'Appello di Genova affrontava il caso di un datore di lavoro che licenziava un dipendente per sostituirlo con altro, che essendo apprendista aveva un costo minore.

Nel senso che non è necessario che la posizione di lavoro sia eliminata, potendo lo stesso essere ripartita tra altri dipendenti è orientata la giurisprudenza di legittimità (Cassazione 1° luglio 2008 n. 17692).

La Corte ha ritenuto che le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, anziché essere soppresse, ben possono essere diversamente ripartite ed attribuite.

In precedenza la Suprema Corte (Cassazione 27 agosto 2007 n. 17887) confermava la legittimità di un licenziamento intimato ad una biologa addetta ad un laboratorio di analisi, il cui posto di lavoro, a seguito di una contrazione dell'attività, era stato soppresso, con assegnazione delle sue mansioni ad altro dipendente, in aggiunta a quelle da quest'ultimo già svolte e senza che l'azienda avesse proceduto ad altre assunzioni per sostituire la lavoratrice licenziata.

*Di fronte a questa relativa libertà di azione per il datore di lavoro si pone però il limite costituito dal cosiddetto obbligo di *repechage* anche nel caso di sopravvenuta invalidità permanente del lavoratore.*

Sul punto sono intervenute a suo tempo le Sezioni Unite della Corte di Cassazione n. 7755 del 7 agosto 1999 che stabilirono l'obbligo per il datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di verificare la possibilità di impiego del lavoratore in altro ambito. Ciò non significa, secondo costante giurisprudenza e dottrina, che il datore di lavoro sia tenuto a mutare l'assetto organizzativo dell'azienda, trovando la previsione il proprio limite nell'assetto costituzionale della libertà di impresa.

Giustificato motivo oggettivo di licenziamento

Tribunale di Treviso 12 aprile 2011

Giud. Rinaldi; Ric. B.M.; Res. PSRL

Riassetto organizzativo per la più economica gestione aziendale - Controllo giudiziale - Effettività delle esigenze - Limiti - Scelte imprenditoriali - Insindacabilità

Nella nozione di giustificato motivo oggettivo rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuati per la più economica gestione dell'azienda, purché non pretestuosi e strumentali, ma volti a fronteggiare situazioni sfavorevoli e non contingenti che impongono l'effettiva necessità di riduzione dei costi.

Il controllo giudiziale deve vertere in ordine all'effettività di dette esigenze aziendali, nonché in ordine alla sussistenza del nesso di causalità tra le esigenze di cui sopra e il licenziamento, ferma l'insindacabilità nel merito delle scelte imprenditoriali.

Incombe sul datore di lavoro la prova di non poter adibire il lavoratore ad una mansione diversa da quella per la quale era stato assunto.

Tale prova non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugna il licenziamento una collaborazione

Ulteriori interventi della Suprema Corte (Cass., sez. lav., 13 ottobre 2009 n. 21710 e 22 ottobre 2009 n. 22417) hanno confermato tale indirizzo.

In adesione a tale indirizzo, la dottrina (Visonà, La ricollocazione alternativa al licenziamento per giustificato motivo oggettivo in Mgl n. 3 dell'1.3.2010, 167), sottolinea come tale obbligo sia riconducibile nell'ambito della dottrina dell'articolo 2103 c.c. e degli articoli 4 e 36 della Costituzione.

L'autore, affermati come noti e consolidati questi principi, si chiede in quali limiti vada contenuto tale obbligo di solidarietà, citando il caso in cui i colleghi dell'invalide, per favorirne la proficua collocazione, debbano accettare modifiche di mansioni, di orario o della sede di lavoro.

Particolari problematiche attengono il licenziamento per giustificato motivo nel caso di cessazione di un appalto.

La giurisprudenza (Cass., sez. lav., 9.6.2005 n. 12136 con nota di Inglese, Cessazione dell'appalto e giustificato motivo di licenziamento in Mgl n. 11, 2005, 851), ritiene che il datore di lavoro debba assolvere l'onere di incollocabilità mediante la dimostrazione della stabile occupazione di tutti i posti residui equivalenti e dell'assenza di nuove assunzioni con la stessa qualifica.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per il suo stretto collegamento con le ragioni e le vicende aziendali si pone in un rapporto di attualità e di stretta interdipenden-

za con le vicende di esternalizzazione aziendale che caratterizzano l'attuale attività produttiva.

Sul punto, la dottrina e la giurisprudenza (Cass., sez. lav. 11.4.2003, n. 5777 con nota di Santini, Il licenziamento per giustificato motivo nelle società della new economy, in Mgl, n. 8-9/2003, 669).

L'autore dà ormai per consolidato l'indirizzo giurisprudenziale che consente il licenziamento per giustificato motivo nel caso di esternalizzazione dell'attività, rilevando però come questa vicenda potrebbe alla fine concretizzarsi in una cessione di ramo aziendale con il conseguente divieto di licenziamento.

Sempre in tema di collegamento tra licenziamento e vicende produttive, l'autore, commentando la citata sentenza (11.4.2003 n. 5777) che riconosce all'imprenditore la facoltà di licenziare per contenere i costi di produzione e quindi accrescere i profitti, distingue i processi causali che integrano il licenziamento, in processi regressivi siccome connessi alle crisi aziendali e dinamici in quanto connessi all'innovazione organizzativa, concludendo come il giustificato motivo trovi giustificazione in qualunque scelta aziendale, purché di reale scelta aziendale e produttiva si tratti.

Ci si allontana, in tal modo, da quella dottrina ormai risalente detta anche della funzionalizzazione (cfr. Natoli, Limiti costituzionali all'autonomia privata nel rapporto di lavoro, Milano, 1955, 105) che considerava valide a tal fine solo le scelte imprenditoriali comportanti utilità sociale.