



FALCRI silcea

# UNISIN doc.

Notiziario a cura della Segreteria Nazionale



FALCRI silcea

## Roma, 26 novembre 2013 – n. 31

Da: Il Quotidiano IPSOA – News Area Lavoro & Previdenza – 22.11.13

### Licenziamento, obbligo di repechage e onere della prova

**La vicenda riguarda il licenziamento di un dipendente per giustificato motivo oggettivo, dichiarato illegittimo, con violazione dell'obbligo di repechage da parte del datore di lavoro: il datore deve provare che in ogni caso il lavoratore non poteva essere utilizzato in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte. (A cura della redazione IPSOA)**

La vicenda che porta le parti dinnanzi alla Corte di Cassazione e' la seguente: con ricorso al Giudice del lavoro di Lucera, A.T. impugnava il **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** irrogatogli in data 29.06.01 da M. s.p.a., chiedendo la reintegrazione e il risarcimento del danno.

Il Tribunale rigettava la domanda rilevando che il giustificato motivo oggettivo andava ricercato nella insindacabile decisione imprenditoriale di sopprimere le **mansioni assegnate al lavoratore** (pulizia dei locali aziendali) e di esternalizzare il servizio dallo stesso prestato. Il lavoratore propone appello e la Corte d'appello di Bari con sentenza del 12.03.09 accoglie l'impugnazione e dichiara illegittimo il licenziamento, concedendo inoltre il risarcimento del danno.

Rileva la Corte che il lavoratore aveva provato che, oltre le mansioni di addetto alle pulizie, egli svolgeva altri compiti rispondenti all'inquadramento ricevuto, mentre il datore non aveva provato di non poter utilizzare il predetto in altre mansioni compatibili con il suo livello professionale. Risultava, inoltre, dal libro matricola che M. aveva **assunto dopo il licenziamento** un altro lavoratore, che era stato inquadrato nello stesso livello contrattuale di A. ed aveva il suo stesso livello professionale (operaio di secondo livello del ccnl degli addetti all'industria metalmeccanica).

Ritenendo **violato l'obbligo di repechage**; la Corte riteneva illegittimo il licenziamento. Propone ricorso per cassazione il datore di lavoro M. s.p.a.; si difende con controricorso il lavoratore A..

I passaggi della sentenza della Corte di Cassazione che qui rilevano sono i seguenti:  
- in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, la giurisprudenza di legittimità ritiene che compete al giudice il controllo in ordine all'**effettiva sussistenza del motivo** addotto dal datore di lavoro e non il sindacato della scelta dei criteri di gestione dell'impresa, che sono espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost.

- in ordine al motivo addotto, 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 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 (Cass. 8.02.11 n. 3040 e 18.03.10 n. 6559).

Cio' premesso, gli Ermellini ritengono che il giudice di merito ha proceduto sulla base di un giudizio di fatto congruamente motivato e pertanto incensurabile in sede di legittimità pervenendo alle seguenti due conclusioni: a) che, seppure a livello solo indiziario, esisteva la possibilità di diversa utilizzazione del lavoratore licenziato, pur dopo l'esternalizzazione del servizio di pulizia locali; b) che il datore avrebbe dovuto provare che, nonostante tale possibilità, il lavoratore non avrebbe potuto comunque essere utilizzato in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte. Conclusioni che sono conformi al principio di diritto appena enunciato;

Il ricorso del datore di lavoro viene rigettato.

*Copyright © - Riproduzione riservata*

***(Vedi allegata sentenza Cassazione 8/11/2013, n. 25197)***