

Le pronunce

Possibile il demansionamento per evitare il recesso

Nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovuto a riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro deve cercare alternative, incluso il demansionamento, prima di procedere al recesso. Può licenziare solo se il lavoratore rifiuta queste soluzioni. Va cassata la sentenza che erroneamente attribuiva al lavoratore l'onere di provare l'esistenza di posti disponibili e limitava la ricollocazione alle sole mansioni equivalenti, escludendo quelle inferiori con il consenso del lavoratore.

Cassazione civile, ordinanza 2739 del 30 gennaio 2024

I posti alternativi devono essere individuati dal datore

Ai fini del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'articolo 3 della legge 604/1966 richiede:

- la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto al quale era addetto il

dipendente, senza che sia necessaria la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite allo stesso;

- la riferibilità della soppressione a progetti o scelte datoriali - insindacabili dal giudice sui profili di congruità e opportunità, purché non simulati - diretti a incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa, o sui suoi processi produttivi;
- l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse: elemento che, inespresso a livello normativo, trova giustificazione sia nella tutela costituzionale del lavoro, sia nel carattere effettivo e non pretestuoso della scelta datoriale, che non può essere condizionata da finalità



espulsive legate alla persona del lavoratore.

L'onere probatorio sulla sussistenza di questi presupposti è a carico del datore di lavoro, che può assolverlo anche ricorrendo a presunzioni, escludendo che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili. Spetta al datore provare l'impossibilità di repêchage del dipendente licenziato.

Cassazione civile, ordinanza 22186/2024

L'applicazione della tutela reintegratoria

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la verifica del requisito dell'insussistenza del fatto posto

a base del licenziamento, previsto dall'articolo 18, comma 7, della legge 300/1970, concerne anche l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (repêchage).

Alla luce delle due sentenze della Corte costituzionale 59/2021 e 125/2022, la violazione dell'obbligo di repêchage determina l'applicazione della tutela reintegratoria (articolo 18, comma 4, della legge 300/1970). *Cassazione civile, sentenza 30970/2022*

La insussistenza del fatto attiene anche al repêchage

Ai fini della tutela reintegratoria l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento riguarda entrambi i presupposti di legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e, quindi, sia le ragioni inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa, sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore.

Cassazione civile, ordinanza 31409/2023