



**ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI**

**GIURISPRUDENZA  
UNA SENTENZA AL MESE**

*A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli" della U.P. di Napoli e del Dott. Francesco Duraccio.*

*N.05 /Maggio 2012(\*)*

**LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO PER SOPPRESSIONE DEL POSTO DI LAVORO. ADIBIZIONE A MANSIONI INFERIORI PRIMA DELL'INTIMAZIONE DELLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO. OBBLIGO DEL DATORE DI LAVORO. SUSSISTE.**

*(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 7515 del 15 Maggio 2012)*

Per questo numero della Rubrica dedicata alla Giurisprudenza, abbiamo scelto, nuovamente, una pronuncia sul **licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO)** a testimonianza di come la materia abbia un indubbio grado di difficoltà per cui qualificarne uno correttamente costituisce un'epica impresa.

**Ciò ci consente di effettuare un breve excursus sul concetto di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (i c.d. licenziamenti disciplinari) ovvero per giustificato motivo oggettivo.**

Incominciamo da quello disciplinare.

La domanda ricorrente è questa: *quale il valore delle determinazioni del codice disciplinare in materia di licenziamento per giusta causa? In altri, termini, se il codice disciplinare prevede che un determinato illecito sia punito con il licenziamento, con o senza preavviso, il Giudice è tenuto ad attenervisi?*

No!!!

Ed, infatti, essendo quella del "licenziamento" una nozione legale (es. art. 2119 c.c.- licenziamento per giusta causa-), **spetta unicamente al Giudice stabilire se vi sono tutti gli elementi idonei ad azzerare irrimediabilmente il vincolo fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro a nulla valendo la determinazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro laddove qualifichi un determinato comportamento meritevole della massima sanzione espulsiva.**

Ecco, allora, le varie sentenze che, negli anni, abbiamo sottoposto alla vostra riflessione con annullamento di quanto previsto nel codice disciplinare.

Il Giudice, proprio alla luce dell'art. 2106 c.c., ha la potestà di stabilire se un determinato licenziamento disciplinare corrisponda al principio di "proporzionalità" tra gravità dell'illecito e sanzione irrogata.

Molto importante, poi, anche alla luce della pronuncia in commento, la nozione non solo di licenziamento per giustificato motivo oggettivo quanto di onere di repaceage (id: adibizione a mansioni equivalenti).

La pronuncia in commento è la **N. 7515 del 15 Maggio 2012.**

Due i temi affrontati:

- a) *La nozione di licenziamento per GMO;*
- b) *La nozione di onere di repaceage.*

In via preliminare va detto che l'onere di ripescaggio (vale a dire la possibilità di evitare il licenziamento adibendo il lavoratore a mansioni equivalenti - art. 2103 c.c.) non costituisce attuazione di una precisa disposizione di legge bensì è frutto di decisione della Suprema Corte di Cassazione che ha ascripto, pertanto, tale onere a carico del datore di lavoro tra gli obblighi di diligenza, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto.

Fin qui solo una "repetita" ancorchè molto importante.

Vediamo, ora, come la sentenza in commento definisce il licenziamento per GMO ed in che modo interpreta l'onere di ripescaggio.

**Gli Ermellini affermano che il licenziamento individuale non è da ascrivere ad un generico ridimensionamento dell'attività dell'impresa ma, esclusivamente, alla necessità di sopprimere un posto, cui è addetto un lavoratore, derivante da una situazione (organizzativa, produttiva) non di carattere provvisorio.**

Ed è chiaro, riaffermano i Giudici della Corte di Cassazione, che tale scelta imprenditoriale di risolvere un rapporto per GMO, costituendo una prerogativa esclusiva del datore di lavoro (art. 41 della Costituzione), non può essere sottoposta al vaglio di merito del Giudice il quale deve limitarsi **solo** ad accertare la effettività e non pretestuosità della riorganizzazione aziendale (da ultimo Cass. 30/11/2011 n. 24235 e Cass. 26/9/2011 n. 19616).

**In relazione, infine, all'onere di ripescaggio, i Giudici di Piazza Cavour hanno riaffermato l'obbligo del datore di lavoro, onde evitare il licenziamento, di adibire il lavoratore a qualsivoglia posizione lavorativa utile nella quale possa essere svolta attività mediante espletamento di mansioni equivalenti o addirittura inferiori (Cass. 26/9/2011 n.19616; Cass. 22 Agosto 2003 n.12367; Cass. 18/4/2011 n.8832; Cass. S.U. 7/8/1998 n. 7755)**

*Relativamente alle mansioni inferiori, i Giudici della Cassazione hanno concluso affermando che il datore di lavoro deve provare di aver offerto al lavoratore in odore di licenziamento la possibilità di proseguire nel contratto di lavoro mediante prestazioni con mansioni inferiori e che questa proposta non è stata accettata.*

Quindi, da oggi in poi le lettere di risoluzione del rapporto dovrebbero essere precedute da un'altra in cui si offre al lavoratore da licenziare la possibilità di continuare ma mediante svolgimento di mansioni inferiori.

Ormai, ed è meglio abitarvici, questo "pensiero" della Cassazione, alla conservazione ad ogni costo, del rapporto di lavoro anche attraverso l'adibizione a mansioni inferiori è una prosecuzione dell'altro identico "principio" sancito dai medesimi Giudici allorquando si presenti la risoluzione del rapporto per inidoneità fisica sopravvenuta allo svolgimento di quelle mansioni.

In tal caso, è stato ribadito, occorre sottoporre alla scelta del lavoratore se è possibile lo svolgimento di mansioni inferiori.

La differenza non è di poco conto!!!

Normalmente, il datore di lavoro è solo obbligato all'adibizione del lavoratore da licenziare in mansioni equivalenti. Qui, il lavoratore, ex art. 2103 c.c. non può rifiutarsi in quanto, con quelle equivalenti, viene, comunque salvaguardato il suo patrimonio di conoscenze professionali.

L'offrire, invece, la possibilità, salvo accettazione, di continuare un rapporto mediante lo svolgimento di mansioni inferiori è una deroga all'art. 2103 c.c. ammessa dalla Giurisprudenza al solo scopo di salvaguardare il bene supremo: il lavoro!!!

*Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.*

*Buon Approfondimento*

*Il Presidente  
Edmondo Duraccio*

**(\*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.  
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.  
Diritti appartenenti agli autori.**