



**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.06 /Giugno 2012(\*)*

**LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO. L'ONERE PROBATORIO DI "REPECHAGE" E' A CARICO DEL DATORE DI LAVORO. LA COLLOCABILITA' DEL LAVORATORE IN ALTRE MANSIONI UTILI TROVA RISCONTRO NELLA RILEVANZA ATTRIBUITA AL LAVORO DAL NOSTRO ORDINAMENTO. REINTEGRAZIONE E RISARCIMENTO DEL DANNO. LA PREVISIONE EX ART. 1227, 2° COMMA DEL C.C. SI APPLICA ANCHE AL RISARCIMENTO DANNI EX ART. 18 DELLA LEGGE 300/70.**

*(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 9656 del 13 Giugno 2012)*

Ed ancora una volta, a beneficio dei Colleghi, ci occupiamo di una pronuncia della Suprema Corte di Cassazione in materia di **licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo**.

Questa volta, gli Ermellini hanno statuito dei "principi" che rendono molto interessante il commento alla pronuncia de qua:

- a) **Il lavoratore da licenziare ha diritto, se vi sono le condizioni, ad essere inserito in qualsivoglia posizione lavorativa utile (c.d. obbligo di "repechage");**
- b) **L'onere di quanto precede è ad esclusivo carico del datore di lavoro ben potendosi escludere che lo stesso gravi anche sul lavoratore che, quindi, debba dimostrare, anche a titolo di cooperazione con il datore di lavoro, in quale posizione lavorativa utile poteva essere inserito in luogo del licenziamento;**
- c) **L'obbligo di adibire il lavoratore da licenziare a mansioni equivalenti o, previa accettazione, inferiori trova fondamento nel nostro Ordinamento giuridico ed in primis nella Costituzione che assegna al "lavoro" un ruolo fondamentale;**
- d) **Il lavoratore che, pur licenziato nel 2002, presenti ricorso per la reintegrazione nel 2006 e l'ottenga, non può, ex adverso, pretendere un risarcimento del danno con la medesima decorrenza, ma, applicando la normativa civilistica ex art. 1227, comma 2, del codice civile anche al risarcimento del danno di cui all'art. 18 della legge 300/70, solo dal 2006 essendosi verificata una colpa del creditore.**

Fin qui i "principi".

Vediamo, ora ed in sintesi, il fatto storico.

Un lavoratore, con qualifica di "Quadro" Responsabile delle vendite di vernici per auto viene licenziato nel 2002 per soppressione del posto di lavoro. Ergo, per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15/7/1966 n. 604. Propone ricorso al GUL (Giudice Unico del lavoro),

ma solo nel 2006, asserendo che la Società datrice di lavoro gli aveva manifestato la volontà di assumere un altro “Quadro” da adibire alla responsabilità di vendita delle vernici ancorchè in un altro settore. Sia il Tribunale che la Corte di Appello decidono per l’illegittimità del licenziamento (id: violazione dell’obbligo di “repechage”) e condannano l’Azienda alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno pari a tutte le mensilità ma a decorrere solo dal 2006.

La motivazione? L’azienda poteva benissimo inserire il lavoratore nell’altra mansione laddove la stessa aveva giustificato processualmente la mancata adibizione dello stesso alla circostanza che il nuovo posto non era occupabile dal lavoratore licenziato.

Entrambi ricorrono in Cassazione. Il lavoratore, invero, a fronte della sentenza con cui il risarcimento del danno da licenziamento illegittimo aveva la decorrenza dal 2006 e non dal 2002 ed il datore di lavoro per la declaratoria di non applicabilità dell’onere della prova di impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni essendo, invece, a carico dello stesso lavoratore l’onere di prova di individuare a quali altre mansioni avrebbe potuto essere adibito.

La Suprema Corte di Cassazione, con **sentenza N. 9656 del 13 Giugno 2012**, ha respinto entrambi i ricorsi.

In primis, gli Ermellini hanno confermato la sussistenza dell’obbligo di “repechage” e l’inesistenza di un onere probatorio a carico del lavoratore che dovrebbe egli stesso suggerire al datore di lavoro in quale posizione lavorativa utile lo avrebbe potuto adibire.

Ecco come si è espressa la Cassazione a riguardo: ***“Costituisce orientamento giurisprudenziale costante l’affermazione secondo la quale, in materia di licenziamento individuale per giustificato***

*motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti l’attività produttiva, il datore di lavoro ha l’onere di provare - con riferimento alla capacità professionale del lavoratore ed alla organizzazione aziendale esistente all’epoca del licenziamento, anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici - l’impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse dalla precedenti. Questo orientamento deve essere confermato in quanto diretto a realizzare il miglior equilibrio possibile tra i diversi interessi delle parti, che trae la sua ispirazione dal rilievo attribuito al lavoro dall’ordinamento giuridico, in primo luogo dalla Carta costituzionale per cui il relativo sacrificio nell’interesse oggettivo dell’impresa deve essere sostenuto dalla effettività e rilevanza di quest’ultimo e rappresentare pertanto l’extrema ratio, per l’assenza di soluzioni alternative possibili. L’azienda invoca, peraltro, al riguardo quella giurisprudenza (cfr. Cass. 19 febbraio 2008 n. 4068) che ritiene comunque necessaria, in proposito, la collaborazione del lavoratore nella indicazione della posizione lavorativa che potrebbe ricoprire in luogo della precedente soppressa e lamenta che una tale collaborazione sarebbe mancata nel caso in esame. Al riguardo, a parte la condivisibilità o meno di tale orientamento giurisprudenziale, non uniformemente adottato dalla Corte, va rilevato che la sentenza impugnata ha smentito l’assunto della società, interpretando l’indicazione contenuta nel ricorso introduttivo - del fatto che la società aveva pubblicato un annuncio per la ricerca di un dipendente con compiti inerenti la vendita di vernici per una diversa divisione, come finalizzata a evidenziare un posto che egli avrebbe potuto ricoprire.*

La Suprema Corte di Cassazione si è, poi, pronunciata sul ricorso del lavoratore che, come visto, si opponeva alla quantificazione del risarcimento del danno con decorrenza dal 2006 e non dal 2002.

Gli Ermellini, a tal proposito, ***hanno sancito che la disposizione prevista dal 2° comma dell’art. 1227 c.c. è applicabile anche al risarcimento ex art. 18 dello Statuto dei lavoratori.***

La norma codicistica afferma, infatti, che è dovere del danneggiato quello di cooperare per limitare la responsabilità del danneggiante. Ciò rientra, in effetti, nel generale dovere di correttezza, quale impegno di solidarietà che impone alla parte di salvaguardare l’utilità dell’altra nei limiti di un

apprezzabile sacrificio. L'imputazione parziale del danno al danneggiato costituisce, pertanto, la sanzione per la violazione di tale impegno di solidarietà.

Resta, comunque, la considerazione, per fortuna superata dalle disposizioni di recente introdotte, che un licenziamento intimato nel 2002 sia stato portato in Tribunale nel 2006 quasi al limitare della scadenza della prescrizione.

***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.**