Licenziamento per giustificato motivo: sostituzione del lavoratore

di Angelo Facchini

Pubblicato il 13 Marzo 2012

si può licenziare un dipendente a tempo indeterminato e sostituirlo con un collaboratore a progetto?

Il tema del licenziamento è molto discusso in questo tempo. Un'importante sentenza della Corte di Cassazione ha dichiarato illegittimo il licenziamento di un dipendente, sostituito da un collaboratore a progetto, disposto al solo fine di ridurre i costi.

Cenni storici

L'art. 3 della legge n. 604/1966 prevede che *"il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".*

Il datore di lavoro è libero di valutare ed attuare un riassetto organizzativo al fine di conseguire una più economica gestione dell'impresa; il giudice non può sindacare su questa scelta di gestione, ma può controllare che sussista realmente il motivo addotto dall'imprenditore al licenziamento (art. 41 della Costituzione). Inoltre, grava sul datore l'onere di dimostrare l'impossibilità di ricollocare diversamente il dipendente nell'ambito dell'organizzazione aziendale (obbligo di repechage). Obbligo che può anche comportare il dovere di replicare alle rivendicazioni del lavoratore in merito ad un suo diverso utilizzo nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il caso

Una lavoratrice ricorreva in Tribunale per far dichiarare illegittimo il licenziamento comminatole. La motivazione indicata nel licenziamento era: *"impossibilità sopravvenuta da diversi mesi a sostenere i notevoli costi di gestione dell'appalto a cui deve far fronte la società con la sua presenza in servizio".* Apparentemente si trattava di giustificato motivo oggettivo: la società licenziava la dipendente per ridotte

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

commesse di lavoro ed affidava il lavoro di quest'ultima ad un collaboratore a progetto già in forza presso la medesima impresa, al fine di ottenere un risparmio sui costi del servizio. Il Tribunale accoglieva il ricorso e condannava la società al reintegro nel posto di lavoro, nonché al risarcimento del danno. La società ricorreva in secondo grado ma la Corte d'Appello di Torino, con sentenza 30 ottobre 2008, confermava la decisione di primo grado. A questo punto la società ha proposto ricorso in Cassazione. La sentenza in argomento è la n. 755 del 19 gennaio 2012.

Le valutazioni della Corte

Secondo i giudici, ascoltati i testimoni ed esaminati i documenti, è stato dimostrato che:

- l'azienda non aveva fornito la prova della cessazione del servizio cui era addetta la ricorrente;
- la dipendente era stata immediatamente sostituita da un altro soggetto con contratto di co.co.pro.;
- l'azienda non aveva assolto la prova circa l'impossibilità di adempiere all'obbligo di repechage.

Dall'esamina del ricorso la Corte d'Appello non ha ritenuto sussistente il giustificato motivo oggettivo. Infatti, la modesta riduzione dell'orario, che, tra l'altro, non aveva determinato alcuna variazione del numero dei furgoni impiegati nell'esecuzione del contratto di appalto, e la sostituzione della lavoratrice dipendente con un collaboratore a progetto, avvenuta una settimana prima del licenziamento dell'appellata, non muovevano a favore del datore di lavoro circa le ragioni del licenziamento. Lo stesso datore non aveva fornito prova circa l'effettiva consistenza dell'organico aziendale al fine di stabilire se si dovesse applicare la tutela reale. Tale onere, come precisato dalle sezioni unite con la decisione 10 gennaio 2006, n. 141, ricade sul datore di lavoro.

13 marzo 2012

Angelo Facchini

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D