

Con ordinanza n. 2739 del 30 gennaio 2024, la sezione lavoro della Corte di Cassazione ha affermato che, ai fini della configurabilità della ipotesi di soppressione del posto di lavoro, integrante il giustificato motivo oggettivo di recesso, non è necessario che vengano sopprese tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, nel senso della loro assoluta e definitiva eliminazione nell'ottica dei profili tecnici e degli scopi propri dell'azienda di appartenenza, atteso che le stesse ben possono essere soltanto diversamente ripartite e attribuite nel quadro del personale già esistente, secondo insindacabili e valide, o necessitate, scelte datoriali relative ad una redistribuzione o diversa organizzazione imprenditoriale, senza che detta operazione comporti il venir meno della effettività di tale soppressione (in questo senso costante giurisprudenza risalente, tra cui v. Cass. civ. n. 8135 del 2000; Cass. civ. n. 13021 del 2001; Cass. civ. n. 21282 del 2006, citate anche da Cass. civ. n. 11402 del 2012).

Si è pure affermato che la soppressione parziale del posto presuppone ed implica ex se che ci sia una (maggiore o minore) attività residuale che il lavoratore licenziato potrebbe continuare a svolgere per il solo fatto che già la espletava in precedenza; ed allora il datore di lavoro non può senz'altro respingere questa parziale utilità residuale della prestazione lavorativa, ma deve prima verificare la residuale concreta utilità della prestazione lavorativa del dipendente, eventualmente in part time, nel senso che la redistribuzione delle mansioni tra altri dipendenti rimarrà pur sempre possibile, ma solo dopo che sia stata esclusa, per ragioni tecnico-produttive, la possibilità di espletamento, ad opera del lavoratore solo parzialmente eccedentario, della parte di prestazione lavorativa liberatasi per effetto della parziale soppressione del posto ricoperto (cfr. Cass. civ. n. 6229 del 2007); si è tuttavia successivamente precisato che, al fine di ritenere la possibilità di un utilizzo parziale del lavoratore nella medesima posizione lavorativa, se del caso ridotta con l'adozione dei part time, è necessario che le mansioni diverse da quelle sopprese rivestano, nell'ambito del complesso dell'attività lavorativa svolta, una loro oggettiva autonomia, non risultino cioè intimamente connesse con quelle (prevalenti) sopprese, in modo che possa ritenersi che il residuo impiego, anche part time, nelle mansioni non sopprese, non finisca per configurare la creazione di una diversa ed autonoma posizione lavorativa, con indebita alterazione dell'organizzazione produttiva. In altri termini l'attività - pur minoritaria - non oggetto di soppressione dovrebbe qualificarsi in termini di effettiva autonomia, sì da poter ritenere che la posizione lavorativa fosse connotata in termini di affiancamento di diverse mansioni, ciascuna delle quali indipendente e distinta - anche in termini logistici e temporali - dallo svolgimento dell'altra e non già intimamente connesse fra loro, come dovrebbe invece ritenersi laddove le mansioni non sopprese fossero svolte in via sostanzialmente ausiliaria o complementare di quelle oggetto di soppressione (in termini, Cass. civ. n. 11402/2012 cit.). Evidentemente, il necessario carattere di oggettiva autonomia del complesso delle mansioni non sopprese, al fine di non configurare la creazione di una diversa ed autonoma posizione lavorativa, con indebita alterazione dell'organizzazione produttiva, deve essere escluso non solo allorché risultino intimamente connesse con quelle (prevalenti) sopprese, ma anche quando abbiano un carattere residuale non quantitativamente rilevante, occasionale, promiscuo e ancillare rispetto ai compiti di altri dipendenti. L'onere di provare l'impossibilità di ricollocare il lavoratore da licenziare non deve essere limitato alla possibilità che quest'ultimo possa svolgere mansioni comunque equivalenti a quelle precedentemente espletate, dovendo l'indagine essere estesa anche all'impossibilità di svolgere mansioni anche inferiori (da ultimo v. Cass. civ. n. 31561 del 2023, cui si rinvia per ogni ulteriore aspetto, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.); invero, sin da Cass. civ., sez. un. n. 7755 del 1998, è stato sancito il principio per il quale la permanente impossibilità della prestazione lavorativa può oggettivamente giustificare il licenziamento ex art. 3, L. n. 604 del 1966 sempre che non sia possibile assegnare il lavoratore a mansioni non solo equivalenti, ma anche inferiori; l'arresto riposa sull'assunto razionale dell'oggettiva prevalenza dell'interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro, rispetto alla salvaguardia di una professionalità che sarebbe comunque compromessa dall'estinzione del rapporto. Il principio, originariamente affermato in caso di sopravvenuta infermità permanente, è stato poi esteso anche alle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovute a soppressione del posto di lavoro in seguito a riorganizzazione aziendale, ravvisandosi le medesime esigenze di tutela del diritto alla conservazione del posto di lavoro da ritenersi prevalenti su quelle di salvaguardia della professionalità del lavoratore (Cass. civ. n. 21579 del 2008; Cass. civ. n. 4509 del 2016; Cass. civ. n. 29099 del 2019; Cass. civ. n. 31520 del 2019). È stato, così, affermato che il datore, prima di



## Il datore, prima di intimare il licenziamento, è tenuto a ricercare possibili situazioni alternative e, ove le stesse comportino l'assegnazione a mansioni inferiori, a prospettare al prestatore il demansionamento

Lavoro

Giovanna Spirito

30 | 01 | 2024

intimare il licenziamento, è tenuto a ricercare possibili situazioni alternative e, ove le stesse comportino l'assegnazione a mansioni inferiori, a prospettare al prestatore il demansionamento, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, potendo recedere dal rapporto solo ove la soluzione alternativa non venga accettata dal lavoratore (cfr. Cass. civ. n. 10018 del 2016; v. pure Cass. civ. n. 23698 del 2015; Cass. civ. n. 4509 del 2016; Cass. civ. n. 29099 del 2019).

### Riferimenti Normativi:

- art. 3, L.15 luglio 1966, n. 604