



Mercoledì 10/04/2019

Licenziamento - gruppo di imprese e obbligo di repectage

A cura di: Studio Dott.ssa Giorgia Signaroldi

La Corte di Cassazione (Sentenza sez. lavoro del 13 novembre 2019 n° 29179) ha affrontato il tema dell'obbligo del datore di lavoro di valutare la possibilità di ricollocazione del dipendente preliminarmente alla decisione di procedere con il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Nel caso specifico della sentenza ci si riferisce ad un datore di lavoro facente parte di un gruppo di imprese (alcune delle quali all'estero) e consente quindi di delineare i limiti dell'obbligo di repectage. In particolare, il lavoratore sosteneva che l'azienda non avesse correttamente adempiuto al preliminare obbligo di valutare la possibilità della sua ricollocazione anche in altre aziende facenti parte del medesimo gruppo, oltre al mancato rispetto dell'obbligo di correttezza e buona fede nell'individuazione del lavoratore da licenziare.

Il giudice di primo grado e la Corte di Appello respingevano le domande del lavoratore che proponeva, quindi, ricorso in Cassazione. Nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro non è onerato del solo obbligo di provare la sussistenza in concreto delle ragioni di fatto che lo hanno indotto a risolvere il rapporto di lavoro, ma è tenuto anche a provare che non sussiste all'interno della propria struttura la possibilità di ricollocare il lavoratore adibendolo ad altre mansioni.

Con riferimento all'arco temporale, la verifica deve essere compiuta tenendo conto della situazione organizzativa esistente al momento del licenziamento ma l'onere probatorio può essere esteso sino a ricomprendere un congruo periodo successivo al licenziamento per verificare che non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato.

In riferimento all'ampiezza dell'ambito di valutazione, è stato osservato che la verifica dell'impossibilità nella ricollocazione deve riguardare non solo il reparto o la sede alla quale il lavoratore era addetto, bensì l'intera azienda. Nell'ipotesi di società strutturate come "gruppo di imprese", la verifica va estesa alle altre società del gruppo solo se ci si trovi in presenza di un unico centro di imputazione dei rapporti giuridici, che si concreta nel fatto che varie imprese sono solo formalmente separate ma, nei fatti, costituiscono un unico soggetto beneficiario della prestazione lavorativa.

La Corte ha precisato che l'accertamento per verificare l'esistenza di un unico centro di imputazione deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti:

- a) unicità della struttura organizzativa e produttiva;
- b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune;
- c) coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune;
- d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese.

Laddove si sia in presenza di un unico soggetto, allora l'obbligo di repectage deve essere assolto con riferimento a tutte le suddette imprese. In caso contrario, la Corte afferma con chiarezza che l'ambito di valutazione è circoscritto all'azienda datrice di lavoro, anche se facente parte di un gruppo composto da più società. La Corte ha inoltre ribadito il principio secondo il quale il datore di lavoro è chiamato ad effettuare



la scelta dei lavoratori da licenziare in applicazione di criteri improntati alla razionalità e rispettosi dei canoni di correttezza e buona fede.

Anche con riferimento alla ripartizione dell'onere della prova, la sentenza cristallizza il principio in forza del quale detto onere, relativo all'esperimento infruttuoso del tentativo di repaceage, grava integralmente sul datore di lavoro, senza che il lavoratore sia gravato di un onere di allegazione relativo all'esistenza di posizioni lavorative alle quali egli avrebbe potuto essere adibito. Al contrario nel caso di imprese strutturate come facenti parte di un gruppo, la prova dell'esistenza di un unico centro di imputazione dei rapporti giuridici rappresenta un onere esclusivo del lavoratore.

Dott.ssa Giorgia Signaroldi