



L'azienda può licenziarmi se accetto una mansione inferiore?

Autore : Redazione

Data: 22/12/2016

Se il licenziamento avviene per ristrutturazione aziendale e riduzione della manodopera (licenziamento per giustificato motivo oggettivo), l'azienda deve dimostrare di non aver potuto adibire il dipendente anche in mansioni inferiori.

Prima del licenziamento per ristrutturazioni aziendali, il datore deve chiedere al dipendente se accetta, come alternativa, di essere assegnato a una **mansione inferiore**. Solo in caso di risposta negativa si può procedere al **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**. È quanto chiarito ieri da una interessante sentenza della Cassazione **[1]**.

Si fa sempre più strada il filone interpretativo secondo cui l'obbligo dell'azienda di dimostrare la possibilità di un **ripescaggio** del lavoratore prima del licenziamento non riguarda solo le mansioni dello stesso livello rispetto a quelle che lo stesso svolgeva in precedenza, ma anche quelle di **livello inferiore** se rientranti nel bagaglio professionale del lavoratore e compatibili con l'assetto organizzativo aziendale. La priorità resta infatti quella della salvaguardia del posto di lavoro. Una priorità che si può comprimere solo se il dipendente non accetta di «**scendere di posizione**».



Riprendiamo il discorso da dove lo avevamo lasciato nell'articolo [Licenziamento solo se l'azienda non può reimpiegare il dipendente](#). Il termine tecnico è **repechage** o, per usare una parola nostrana, «ripescaggio». Il datore di lavoro che intende effettuare licenziamenti per ristrutturazioni deve prima verificare di non poter adibire il dipendente ad altre funzioni. Se quest'ultimo impugna il licenziamento, spetta all'azienda dimostrare l'inesistenza di altre mansioni libere. Ma qui il punto diventa focale: «quali» sono queste mansioni a cui deve essere "riciclato" il lavoratore? Si deve trattare - afferma la Cassazione - di **mansioni compatibili con la qualifica rivestita**, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito.

Questa interpretazione sta diventando sempre più garantista nei confronti del lavoratore e ora la giurisprudenza è concorde nel ritenere che può trattarsi anche di posti di livello inferiore se quelli dello stesso livello non sono disponibili. Qui però è il lavoratore che deve scegliere **se accetta un «grado» più basso** - e quindi anche una riduzione della retribuzione - o meno. In quest'ultima ipotesi si può procedere al licenziamento.

Nella sentenza in commento, la Suprema Corte ribadisce dunque che, nei casi di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** l'azienda deve provare l'adempimento all'obbligo di «repechage» non solo con riferimento a posizioni di lavoro dello stesso livello prima ricoperte, ma anche a quelle inferiori se rientranti nel bagaglio professionale del lavoratore e compatibili con l'assetto organizzativo aziendale. Insomma, il dipendente deve essere messo dinanzi all'alternativa: «preferisci il **licenziamento** o le **mansioni inferiori** (e quindi una paga più bassa)?». Questa la domanda che il capo dovrà fare d'oggi in poi prima di mandare a casa un lavoratore.

Si tratta, quindi, di una sorta di patto di **demansionamento** che, se accettato, non può essere più contestato dal lavoratore, salvo che, nonostante l'accettazione delle mansioni inferiori, questo continui a svolgere ciò che già prima faceva. Il demansionamento non deve essere infatti la scusa per pagare meno il lavoratore.



Quindi - si legge nella sentenza - il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore ha l'onere di dimostrare non solo che al momento della rottura del rapporto non esisteva alcuna posizione di lavoro alla quale egli avrebbe potuto essere assegnato per l'espletamento di mansioni equivalenti (appunto il **ripescaggio**), ma anche di avergli prospettato, senza ottenerne il consenso la possibilità di un **reimpiego in mansioni inferiori** rientranti nel suo bagaglio professionale.

Note:

[1] Cass. sent. n. 26467/16 del 21.12.2016.

Autore immagine: 123rf com