



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Soppressione della mansione: posso licenziare?

Autore: Redazione | 18/10/2018



Le aziende si trovano ad affrontare costantemente nuove sfide e a riorganizzare la propria struttura per competere sul mercato. La riorganizzazione può portare alla soppressione di mansioni ormai desuete e non più utili. In questi casi si può licenziare il personale addetto alle mansioni soppresse ma rispettando tutta una serie di accorgimenti.

In un'economia globalizzata le aziende sono sottoposte ad un continuo confronto tra di loro e devono costantemente ripensare se stesse per essere competitive sul

mercato. Al fine di competere ed essere sempre più produttive, le aziende riorganizzano spesso la propria struttura. Alcune attività vengono esternalizzate e date in gestione ad altri soggetti, altre attività possono essere automatizzate sfruttando i vantaggi delle moderne tecnologie. Può accadere, in tale contesto, che determinate mansioni svolte dal personale addetto vengano dunque soppresse in quanto ormai desuete, troppo costose e sostituibili con la tecnologia. In questi casi l'azienda valuta, anche per ridurre il costo della manodopera, il licenziamento del personale che svolgeva le mansioni soppresse. L'azienda si chiede, in queste circostanze: in caso di **soppressione della mansione: posso licenziare?** Licenziare un dipendente, però, non è mai una cosa semplice e prima di procedere occorre essere sicuri di aver rispettato tutte le regole fissate dalla legge e dalla giurisprudenza.

Che cos'è il licenziamento?

Il **licenziamento** è l'atto con il quale il datore di lavoro decide di mettere la parola fine al rapporto di lavoro con un determinato dipendente. Una volta che il licenziamento viene intimato il rapporto di lavoro termina e datore di lavoro e dipendente non sono più vincolati ad alcun obbligo reciproco.

In sostanza, il **licenziamento** equivale esattamente al recesso da un qualsiasi contratto commerciale o civilistico, ovvero la possibilità di una parte del rapporto contrattuale di scogliere il contratto. Nel rapporto di lavoro viene chiamato licenziamento il recesso posto in essere dal datore di lavoro e dimissioni il recesso posto in essere dal dipendente.

Che forma deve avere il licenziamento?

Il **licenziamento** deve essere intimato al dipendente necessariamente per iscritto. Nella lettera con cui viene comunicato al dipendente il licenziamento devono essere specificati i motivi che lo hanno determinato **[1]**.

Quali sono i motivi di licenziamento?

La Carta Costituzionale riconosce il diritto di tutti i cittadini al lavoro come diritto fondamentale **[2]**. Per questo lo Stato si è dotato di una normativa che tutela i lavoratori dai licenziamenti ingiusti.

Con il licenziamento, infatti, il dipendente viene privato di un bene fondamentale per la vita sua e della propria famiglia e cioè del lavoro, fonte primaria di reddito e di sussistenza per tutte le famiglie. Visto che con il licenziamento si priva il dipendente di un bene così importante, la legge esige che il licenziamento non sia ingiusto ma sia, al contrario, adeguatamente motivato, basato su ragioni oggettive valide.

Il **licenziamento** deve dunque necessariamente fondarsi su un ragionevole motivo che lo ha determinato. L'azienda non può licenziare un dipendente perché gli sta antipatico o perché vuole provare a vedere se senza quel lavoratore si riesce ad andare avanti lo stesso.

In particolare, il **licenziamento** può essere:

- fondato su una **giusta causa**. La giusta causa di licenziamento **[3]** si ha quando il lavoratore compie un atto gravissimo che rompe definitivamente la fiducia del datore di lavoro nei suoi confronti. Si pensi al lavoratore colto a rubare la merce aziendale. In questo caso la gravità del comportamento del dipendente è tale che il datore di lavoro può licenziarlo con effetto immediato senza attendere il periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo di lavoro. In sostanza, il licenziamento è efficace subito, dal momento stesso in cui viene consegnata la lettera al dipendente.
- fondato su un **giustificato motivo soggettivo**, quando il lavoratore compie un atto molto grave che rompe definitivamente la fiducia del datore di lavoro nei suoi confronti ma la gravità è minore rispetto alla giusta causa e, quindi, il licenziamento diventa efficace dopo il decorso del periodo di preavviso.
- fondato su un **giustificato motivo oggettivo**. In tal caso il licenziamento non ha nulla a che fare con il comportamento del dipendente. In questo caso, infatti, la necessità di licenziare il dipendente deriva da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa **[4]**. Si pensi al caso dell'azienda che decide di introdurre un centralino elettronico che gestisce le chiamate. In questi casi il cambiamento organizzativo rende superflua la posizione lavorativa del receptionist e dunque il datore di lavoro deve licenziarlo non perché ha commesso un fatto grave ma perché la nuova organizzazione aziendale non prevede più quella figura. E questo è proprio il nostro caso. In questa fattispecie, infatti, la **mansione** cui era addetto il

dipendente, ossia rispondere alle telefonate, smistarle internamente all'azienda, etc. viene **soppressa** a causa dell'introduzione di un centralino elettronico e l'azienda vuole licenziare il dipendente per **giustificato motivo oggettivo**.

Come premessa generale, si può affermare che il **licenziamento** del dipendente **per soppressione della mansione** è legittimo, come affermato dalla giurisprudenza [5] ma solo se sussistono le condizioni di cui parleremo in seguito.

Come licenziare il dipendente per soppressione della mansione?

In questo caso l'azienda dovrà consegnare una lettera al dipendente nella quale gli comunica il **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** indicando in maniera specifica il motivo su cui si basa la decisione aziendale. Nella lettera si dovrà dare atto, in sostanza, che all'esito di un processo di riorganizzazione e di riduzione dei costi è stato introdotto un centralino elettronico che ha comportato la **soppressione delle mansioni** esercitate dal dipendente il quale, quindi, viene licenziato per giustificato motivo oggettivo.

La legge e la giurisprudenza esigono che prima di licenziare il dipendente l'azienda verifichi che non ci siano altre posizioni professionali da far ricoprire al dipendente. Questo obbligo, che viene detto usando un termine francese **obbligo di repêchage**, impone all'azienda di verificare se ci sono posti vacanti da ricoprire. Se tali posti ci fossero, prima di licenziare il centralinista l'azienda dovrebbe proporgli la modifica delle mansioni e solo in caso di rifiuto potrebbe licenziare il dipendente. Se invece la verifica dei posti vacanti da esito negativo, l'azienda può licenziare il dipendente. È comunque preferibile indicare nella lettera di licenziamento l'avvenuta verifica dei posti vacanti, specificando che l'azienda ha verificato la possibilità di adibire il dipendente ad altre mansioni nell'ambito aziendale ma tale verifica ha dato esito negativo.

Un altro requisito richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza è il rispetto dei cosiddetti **criteri di scelta**. Facciamo un esempio. Se di addetti al centralino ce ne fossero due e l'azienda decidesse di licenziarne solo uno come sceglierebbe il dipendente da licenziare? La giurisprudenza esige che tale scelta avvenga in maniera trasparenza e si basi su criteri oggettivi e non sulla simpatia o l'antipatia

del lavoratore.

Secondo alcune sentenze della Cassazione **[6]**, per evitare problemi, è preferibile che l'azienda utilizzi anche per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare previsti dalla normativa relativa ai licenziamenti collettivi **[7]**, ossia:

- carichi di famiglia, ossia quanti sono i familiari a carico del dipendente da licenziare, al fine di tutelare maggiormente chi ha un carico di famiglia maggiore;
- anzianità di servizio, ossia da quanti anni il dipendente da licenziare lavora presso l'azienda al fine di dare una maggiore tutela a chi è da molto tempo in azienda;
- esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali: con questo criterio si vuole lasciare anche alle esigenze dell'azienda uno spazio nella scelta del dipendente da licenziare. Potrebbe, ad esempio, accadere che anche se entrambi i dipendenti svolgono mansioni di addetto al centralino, uno parla fluentemente l'inglese e, in base alle esigenze aziendali, questa competenza è particolarmente utile.

La legge e la giurisprudenza richiedono, inoltre, che la motivazione adottata nella lettera di licenziamento sia effettivamente reale e sussistente e non sia solo una scusa, un pretesto per liberarsi del dipendente. Ciò significa che l'automatizzazione del centralino deve realizzarsi per davvero e non deve restare una mera intenzione. Anzi. La giurisprudenza esige che la riorganizzazione avvenga contestualmente al licenziamento e non dopo. Inoltre deve esserci un nesso causale, ossia un **legame causa-effetto** tra il licenziamento e la riorganizzazione posta alla base della lettera di licenziamento. Per fare un esempio, se decido di sopprimere la mansione di receptionist perché automatizzo il servizio non posso licenziare il fattorino.

Cosa rischia l'azienda che licenzia il dipendente per soppressione della mansione?

Una volta scelto il dipendente da licenziare, l'azienda intima il licenziamento al dipendente consegnandogli la lettera di licenziamento. Il lavoratore, tuttavia,

potrebbe decidere di impugnare il licenziamento portando la questione davanti ad un giudice che dovrà stabilire se il licenziamento è legittimo o meno.

In particolare, durante la causa di fronte al giudice l'azienda dovrà dimostrare:

- che la ragione addotta è reale e sussistente e non pretestuosa e, cioè, che è stato effettivamente introdotto il centralino automatico con conseguente **soppressione delle mansioni** di receptionist;
- che, prima di licenziare il dipendente, ha verificato se ci fossero posti vacanti in organico da assegnare al dipendente con esito negativo. Per dimostrare questo, di solito, si da atto che non sono state fatte assunzioni nel periodo immediatamente precedente e successivo al licenziamento;
- che il dipendente da licenziare è stato scelto in maniera oggettiva e applicando criteri trasparenti ed imparziali (come ad esempio i criteri di scelta previsti dalla legge sui licenziamenti collettivi, come indicato sopra).

Se il giudice riterrà provato dall'azienda tutto quanto sopra il licenziamento verrà valutato legittimo. In caso contrario verrà accertata l'illegittimità del licenziamento con tutte le conseguenze negative per l'azienda previste dalla legge.

Note

[1] Art. 2 L. n. 604/1966. **[2]** Art. 4 Cost. **[3]** Art. 2119 cod. civ. **[4]** Art. 3 L. n. 604/1966. **[5]** Cass. sent. n. 19185/2016 del 28.09.2016. **[6]** Cass. sent. n. 25192/2016 del 7.12.2016. **[7]** Art. 5 L. n. 223/1991.