

Lavoro. Il demansionamento non può essere accettato per evitare il licenziamento

La Cassazione conferma il licenziamento

Non serve accettare il demansionamento per salvare il posto

Alessandro Galimberti
MILANO

Il demansionamento impugnato durante una vertenza con l'azienda non può essere accettato in seconda battuta dal lavoratore al solo scopo di evitare il licenziamento.

Lo ha ribadito ieri la Sezione lavoro della Cassazione (3968/11) respingendo il ricorso per revocazione di tre ex dipendenti della Caremar (Campania regionale marittima spa) contro la precedente sentenza sulla controversia della stessa Suprema corte (6552/2009): per questo motivo i tre operai sono stati condannati anche a pagare 2.030 euro di spese del procedimento.

I dipendenti dell'azienda di navigazione avevano impugnato il "taglio" per giustificato motivo oggettivo (soppressione del reparto officina dove erano impiegati) davanti al giudice di Napoli, che però aveva rigettato il ricorso; in appello la sentenza era stata riformata, perché secondo la Corte i tre avevano nel frattempo accettato il demansionamento, che a sua volta avrebbe imposto una nuova verifica sull'impossibilità, per loro, di ricollocazione in azienda.

La Cassazione in prima battuta aveva annullato con rinvio il reintegro, rilevando che il «fatto nuovo» del demansionamento era intervenuto dopo il licenziamento ed era pertanto «ininfluente, dato che le condizioni legittimanti il licenziamento per giustificato motivo oggettivo andavano verificate al momento del recesso, e non potevano essere ricollegate a una dichiarazione del lavoratore successiva e non accettata dal datore». L'ulteriore ricorso degli operai lamentava tra l'altro il travisamento di un ac-

cordo aziendale degli anni '90, in cui Caremar si sarebbe impegnata a salvaguardare i livelli occupazionali anche dopo la soppressione dell'officina.

Ma la Sezione lavoro ha dichiarato l'inammissibilità dell'ultima impugnazione, avallando il principio di diritto enunciato proprio dai colleghi di piazza Cavour, secondo cui «il lavoratore, una volta che abbia scelto di contestare dinanzi al giudice un presunto demansionamento, non può tardivamente acconsentire all'espletamento delle mansioni inferiori, seppur per evitare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. In sostanza, le condizioni che consentono il taglio del posto di lavoro per giustificato motivo oggettivo «debbono sussistere ed essere verificate alla data del licenziamento stesso e non possono consistere in fatti o manifestazioni di volontà sopravvenuti».

Pertanto l'argomento decisivo della partita «è quello dell'incompatibilità del primo atteggiamento del lavoratore (la contestazione) con quello successivo (l'accettazione), e che, in ogni caso la accettazione successiva deve essere a sua volta accettata dal datore di lavoro».

Il principio

■ Corte di cassazione, sentenza n. 3968/11

«Quando il datore di lavoro procede a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in particolare per soppressione del reparto cui sono addetti i lavoratori licenziati, la verifica di possibilità di *répechage* va fatta con riferimento a mansioni equivalenti; ove i lavoratori abbiano accettato mansioni inferiori onde evitare il licenziamento, la prova dell'impossibilità di *répechage* va fornita anche con riferimento a tali mansioni, ma occorre in quest'ultimo caso, che il demansionamento sia anteriore o comunque coevo al licenziamento»