

Licenziamento per g.m.o.: repechage e obblighi formativi

- a cura di *Filippo Capurro* - Dicembre 2022 -



Tribunale di Lecco 31/10/2022 n. 159, est. Trovò 

Di questa pronuncia se ne è discusso ed è in effetti interessante, benché sia da comprendere se è davvero tanto innovativa come si è detto.

Va subito premesso che il licenziamento è avvenuto in sostanza per un'asserita obsolescenza della professionalità del lavoratore: nessuna soppressione della posizione lavorativa e nessuna situazione di crisi.

Questo aspetto è importante per comprendere il principio affermato dal giudice che, a prima vista, potrebbe apparire piuttosto spinto, dato che è affermato che, in caso di sopravvenuta inutilità del lavoratore, il datore di lavoro non può arrestarsi alla mera impossibilità del *repechage* ma è tenuto ad accertare che non sia possibile sottoporlo ad un percorso di aggiornamento professionale che lo renda nuovamente idoneo alle mansioni disponibili.

Nella specifica fattispecie il lavoratore era l'unico tecnico con competenze esclusivamente di tipo meccanico e con nessuna capacità in campo elettrico ed elettronico. Tale professionalità, secondo il datore di lavoro, era divenuta nel tempo inadeguata a seguito della transizione del mercato dal carrello a motore diesel/benzina a quello elettrico.

Il giudice ha anzitutto osservato che l'onere probatorio gravante sul datore di lavoro nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo consiste, non solo nella effettiva sussistenza delle ragioni aziendali e del nesso causale tra queste ed il recesso datoriale, ma altresì nella

inutilizzabilità aliunde del lavoratore licenziato. Nel caso in questione, non trattandosi di soppressione della posizione lavorativa e non sussistendo pacificamente una situazione di crisi, l'onere della prova in ordine all'asserita sopravvenuta inutilità del lavoratore si presentava per il giudice come particolarmente rigoroso.

Il punto centrale della sentenza arriva nel punto in cui si afferma – ma forse sarebbe meglio dire si ricorda – che in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo vanno necessariamente **bilanciati gli interessi delle parti**, anche nel rispetto dei fondamentali principi di **buona fede** e correttezza, in ragione dei quali il Giudice non può esimersi dal verificare scrupolosamente non solo la sussistenza del nesso tra la riorganizzazione e il licenziamento, ma anche l'**entità dello "sforzo"** compiuto dal datore di lavoro nel **valutare** se il dipendente sia in qualche modo **riutilizzabile** all'interno dell'azienda, eventualmente tramite reimpiego in **mansioni diverse**, prima di ricorrere all'*extrema ratio* del recesso.

Dopo un'analisi su altri aspetti del motivo oggettivo, la pronuncia osserva che, sempre in questa prospettiva, se è vero che in linea generale tra gli obblighi del datore di lavoro non rientra quello di **curare la formazione professionale** del dipendente per permettergli di eseguire correttamente la prestazione lavorativa (sul punto ricordo Trib. Roma 24 luglio 2017), tuttavia, nei casi in cui la professionalità del lavoratore sia considerata obsoleta a seguito di una riorganizzazione dell'azienda, l'applicazione dei sopra richiamati principi di buona fede e correttezza implica che il datore di lavoro, prima di risolvere il rapporto, valuti non solo l'impossibilità del *repechage*, ma anche l'impossibilità (o quantomeno l'**antieconomicità**) della riqualificazione professionale del dipendente (ad esempio attraverso corsi professionali o l'affiancamento ad altri colleghi).

Da qui l'insusistenza del fatto posto alla base del licenziamento con le conseguenze reintegratorie nel regime Fornero per le recenti Cort. Cost. 59/2021, 125/2022 e Cass. 34049/2022.