

**Cassazione.** Se chiude l'azienda beneficiaria o se viene soppresso il posto

# Meno facile licenziare i lavoratori in distacco

La società-madre deve provare che non ci sono altre mansioni

**Remo Bresciani**

Aumentano le tutele per i lavoratori distaccati presso altre aziende. In caso di chiusura della società beneficiaria delle prestazioni o di soppressione del posto, infatti, il dipendente non può essere licenziato per giustificato motivo oggettivo dal momento che il recesso resta legato alla prova che non è possibile impiegare in nessuna altra mansione presso l'azienda distaccante.

Lo ha chiarito la sezione lavoro della Cassazione con la sentenza 5403/2010 (su [www.guidealdiritto.ilsole24ore.com](http://www.guidealdiritto.ilsole24ore.com)) che ha accolto il ricorso di un'impiegata nei confronti del datore di lavoro. La donna si è rivolta al giudice esponendo di essere stata assunta da un'impresa mediante passaggio diretto da un'altra società, alle cui dipendenze aveva lavorato per qualche anno, restando però a lavorare distaccata presso la vecchia struttura. Successivamente, dopo un periodo di ferie, l'impiegata è stata sospesa dal lavoro e infine licenziata per soppressione del posto di lavoro. Ciò premesso, la donna ha chiesto la retribuzione per il periodo di sospensione e la reintegra nel posto di lavoro.

La società datrice di lavoro si è costituita in giudizio contestando le pretese dell'impiegata affermando, in particolare, che la società distaccata si era trovata in una grave crisi nel corso della quale tutti i dipendenti avevano trovato una nuova occupazione

## Il principio

■ Sentenza Cassazione, sezione Lavoro, n. 5403/2010

In tal modo la Corte territoriale è incorsa nel contempo nell'errore di diritto denunciato con il secondo motivo, non essendo certamente sufficiente a integrare il giustificato motivo oggetto di licenziamento la semplice cessazione dell'interesse al distacco o la soppressione del posto presso la società distaccata e dovendo, peraltro, in ogni caso essere verificati gli elementi costitutivi del giustificato motivo oggettivo stesso con riferimento all'ambito aziendale del datore di lavoro (nella specie la società distaccante), sul quale ricade anche l'onere probatorio circa la

responsabilità del *repechage*, in conseguenza della scelta di procedere a tale licenziamento. Anche nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di lavoratore distaccato, infatti, deve applicarsi il principio più volte affermato in generale da questa Corte, secondo cui il datore di lavoro ha l'onere di provare, con riferimento all'organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento l'impossibilità di adibire il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva, giustificandosi il recesso solo come «*extrema ratio*»

tranne la ricorrente, la quale, invece, ha raggiunto un accordo particolare. La donna, infatti, è stata assunta presso l'attuale datore di lavoro pur rimanendo distaccata presso la "vecchia" impresa al fine di gestire le residue attività e occuparsi delle relative incombenze. In seguito ha comunicato di aver trovato un altro impiego e il rapporto di lavoro è stato temporaneamente sospeso in attesa della cessazione.

L'impiegata, però, ha cambiato idea e ha deciso di ritornare sui suoi passi, ma essendo ormai cessata ogni attività presso la società distaccata, le è stato intimato il licenziamento. Il tribunale, ritenuto non provato l'accordo di sospensione, ha condannato l'impresa al pagamento delle retribuzioni e dei contributi per quel periodo. Tuttavia ha considerato legittimo il licenziamento non essendovi più mansioni da affidare al-

la ricorrente presso la società distaccata.

La pronuncia è stata impugnata in appello dove la donna ha sostenuto che la società distaccante non solo non aveva fornito la prova dell'esistenza di un giustificato motivo oggettivo ma, dopo il licenziamento, aveva anche effettuato nuove assunzioni incompatibili con l'asserita carenza di mansioni alle quali adibire la ricorrente.

La Corte d'appello, però, non ha accolto il ricorso affermando, in particolare che il rapporto di lavoro, pur se a tempo indeterminato, era finalizzato esclusivamente alla gestione delle ultime attività commerciali della società distaccata per cui era inevitabile che, una volta concluse tutte le formalità, non esisteva più alcun interesse della distaccante a ricevere le prestazioni della ricorrente.

La questione si è così spostata

in Cassazione dove l'impiegata ha contestato la legittimità del licenziamento sul presupposto che il suo rapporto era a tutti gli effetti con la società distaccante e non con la distaccata, con la conseguenza che, venuto meno, quest'ultimo doveva essere reintegrata nell'azienda "madre" senza che il rapporto con quest'ultima potesse considerarsi meramente formale.

La Cassazione, nel decidere la controversia, ha stabilito che la Corte d'appello è incorsa in una serie di valutazioni errate. Infatti, ha spiegato il collegio di legittimità, i magistrati d'appello pur affermando la sussistenza del rapporto a tempo indeterminato tra la società distaccante e l'impiegata, hanno ritenuto la sussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, «in sostanza in base alla semplice considerazione che il rapporto era finalizzato esclusivamente alla gestione delle ultime attività commerciali» della distaccata per cui la società non aveva più interesse alle prestazioni dell'impiegata.

Tuttavia, conclude la Suprema corte, non è sufficiente a integrare il giustificato motivo oggettivo la semplice cessazione dell'interesse al distacco o la soppressione del posto di lavoro presso la società distaccata dovendo, in ogni caso, «essere verificati gli elementi costitutivi del giustificato motivo oggettivo stesso con riferimento all'ambito aziendale del datore di lavoro» sul quale anche ricade l'onere di provare «l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva, giustificandosi il recesso solo come *extrema ratio*».

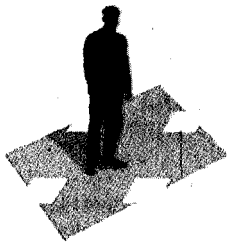
© RIPRODUZIONE RISERVATA



[www.ilsole24ore.com/norme](http://www.ilsole24ore.com/norme)

Il testo della sentenza

## L'INIZIATIVA



### MERCOLEDÌ 17 MARZO Al Forum lavoro risposte dell'Inps, Entrate e ministero

Si svolgerà dopodomani, mercoledì 17 marzo, la quarta edizione del Forum lavoro, convegno via satellite organizzato dal Sole 24 Ore e dal Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro. Dopo l'approvazione del collegato lavoro, a tenere banco sarà proprio il provvedimento che riforma il contenzioso, innova le ispezioni, dà forza alla certificazione dei contratti e rivede il sistema sanzionatorio per il sommerso e per le violazioni sui tempi di lavoro. La formula è ormai rodada: gli esperti del Sole e della

Fondazione studi dei consulenti analizzeranno le novità, confrontandosi con i tecnici del **ministero del Lavoro**, dell'Inps e dell'agenzia delle Entrate. I dirigenti delle amministrazioni risponderanno anche ai quesiti sui principali aspetti dubbi della riforma. I lettori del Sole 24 Ore possono già formulare quesiti sugli argomenti trattati al Forum attraverso il sito <http://www.ilsole24ore.com/forumlavoro>. Alcune risposte saranno fornite durante il convegno. La conferenza via satellite - mercoledì dalla 9 alle 13,30 - potrà essere seguita da professionisti e operatori nelle sedi che gli Ordini dei consulenti del lavoro stanno organizzando sul territorio. Finora sono state aperte 66 sedi (l'elenco è disponibile sul sito <http://www.ilsole24ore.com/forumlavoro>). Inoltre, la teleconferenza sarà trasmessa in diretta sul sito internet del Sole 24 Ore. La partecipazione ai lavori è gratuita: per i consulenti del lavoro l'evento è valido ai fini della formazione continua.

## Il programma

### Ore 9.00

#### APERTURA DEI LAVORI

**Alberto Orioli**

*Vicedirettore del Sole 24 Ore*

**Marina Calderone** - *Presidente del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro*

### Ore 9.30

■ Le modifiche alla disciplina dell'orario di lavoro

**Luca De Compadri**

■ Il tentativo di conciliazione e l'arbitrato

**Paolo Pizzuti**

■ Il contratto a tempo determinato

**Antonio Vallebona**

■ Fringe benefit per il personale: nuove idee per il rilancio e i criteri di cumulo per la tassazione

**Giuseppe Maccarone**

### Ore 11.00

■ Risposte ai quesiti

### Ore 11.30

■ Le misure contro il lavoro sommerso. L'accesso ispettivo, il potere di diffida e verbalizzazione unica

**Enzo De Fusco**

■ I nuovi criteri di calcolo della contribuzione figurativa

e le altre misure per i collaboratori a progetto

**Francesco Natalini**

■ Congedi e permessi

**Maria Rosa Gheido**

■ Il licenziamento

e le causali certificate

**Nevio Bianchi**

### Ore 13.00

■ Risposte ai quesiti

