Diritto del Lavoro

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e licenziamento

di **Evangelista Basile**

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 18 ottobre 2019, n. 26607

Somministrazione di lavoro – disciplina licenziamento – fine missione – contratto di somministrazione

Massima

In tema di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, al rapporto tra agenzia e dipendente si applica la disciplina dei licenziamenti individuali, restando indifferenti, rispetto alle tutele inderogabili del lavoro subordinato, le vicende del contratto commerciale nonché il corretto svolgimento della procedura contrattuale non essendo esonerato il datore di lavoro dall'onere di prova degli elementi costitutivi del legittimo esercizio del potere di recesso e, nel caso di licenziamento per motivo oggettivo, dell'impossibilità di repêchage.

Commento

Nel caso *de quo*, la Corte d'appello, in parziale accoglimento dell'appello del lavoratore e in parziale riforma della sentenza di primo grado, dichiarava illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato alla risorsa e condannava il datore di lavoro, Agenzia di somministrazione, al pagamento di una indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. A fondamento della decisione assunta il secondo giudice attestava il mancato raggiungimento dell'onere probatorio gravante in capo alla datrice di lavoro in merito all'impossibilità di adibire il lavoratore, dichiarato idoneo con limitazioni alle mansioni di ausiliario socio assistenziale (ASA), a mansioni compatibili con il suo stato di salute. Nulla evidenziava la Corte di Appello in ordine all'adempimento della procedura, prevista dall'art. 25 del c.c.n.l. Agenzie di somministrazione di lavoro del 7.4.2014. La società, nel proporre gravame avanti la Suprema Corte di Cassazione, evidenziava proprio come la Corte di merito avesse omesso del tutto l'esame di fatti acquisiti in causa attestanti il corretto espletamento della procedura di messa in disponibilità per mancanza di occasioni di lavoro, procedura decisiva al fine del giustificato motivo oggettivo di recesso in quanto consistente in una procedimentalizzazione dell'obbligo di repechage. La Corte di Cassazione, confermando le statuizioni della Corte di Appello, ha stabilito che l'assunto datoriale secondo cui lo svolgimento della procedura contrattuale sarebbe sufficiente a soddisfare l'onere probatorio sull'obbligo di repechage non appare in alcun modo fondato in quanto lo svolgimento di tale

procedura - il cui mancato rispetto non determina alcuna nullità o illegittimità ma comporta solo sanzioni economiche - non esonera il datore di lavoro dall'onere di prova degli elementi costitutivi del legittimo esercizio del potere di recesso e, nel caso di licenziamento per motivo oggettivo, dell'impossibilità di repechage che per il dipendente a tempo indeterminato di una agenzia di somministrazione consiste nella impossibilità di reperimento di altre occasioni di lavoro in un arco di tempo congruo potendo l'esito della procedura suddetta costituire elemento indiziario valutabile dal giudice unitamente al restante materiale probatorio. Sulla scorta delle considerazioni che precedono, la Suprema Corte ha quindi respinto il ricorso promosso dal datore di lavoro compensando le spese legali alla luce della novità del principio nunciato.