

Permessi previsti dalla legge n. 104/1992 e licenziamento a seguito del rifiuto al cambio dell'orario di lavoro

di A. Tonelli - 29 settembre 2025

Segnalo una recente sentenza della Corte di Cassazione, la numero 18063 del 3 luglio 2025, con la quale è stato trattato il tema del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al lavoratore titolare dei benefici di cui alla legge n. 104/1992, in esito al rifiuto al cambio di orario di lavoro. La vicenda trae origine dalla soppressione della mansione affidata al lavoratore e dall'offerta della società, in applicazione del c.d. obbligo di *repêchage*, ad essere impiegato in altro ruolo con orario diverso (su doppio turno) rispetto a quello osservato.

Il lavoratore rifiutava la proposta ed il rifiuto era motivato dalla necessità di assistere la moglie gravemente malata (disabile all'80%); contestualmente, tuttavia, il lavoratore aveva manifestato disponibilità ad essere ricollocato in altra diversa mansione purché in orario compatibile con le rappresentate esigenze di assistenza al coniuge. In esito a tale rifiuto la società aveva intimato il licenziamento.

Nel giudizio di primo grado, o meglio nella c.d. fase sommaria, il Tribunale di Modena riconosceva la fondatezza delle censure mosse dal lavoratore concludendo per l'illegittimità del licenziamento valorizzando il fatto che il lavoratore aveva sempre (per vent'anni circa) osservato un orario di lavoro a ciclo continuo-semicontinuo. Tale giudizio veniva confermato, con sentenza, dal Tribunale nella successiva fase di opposizione, sentenza che veniva impugnata dalla società avanti alla Corte d'Appello di Bologna.

Quest'ultima riformava il giudizio di primo grado concludendo per la legittimità del licenziamento in quanto il rifiuto del lavoratore ad accettare la proposta sarebbe stato ingiustificato anche in ragione del fatto che non sarebbe risultato provato che le esigenze di assistenza del coniuge disabile avrebbero potuto essere assicurate solo con il cd. turno a ciclo continuo e non con il doppio turno.

Ricorreva per Cassazione il lavoratore impugnando la sentenza resa dalla Corte d'Appello Bolognese fondando le proprie ragioni su 4 motivi.

La Cassazione ha in particolare accolto il motivo circa l'impossibilità di ricollocazione del lavoratore in una diversa fascia oraria e ciò anche in ragione del fatto che dal LUL prodotto risultava che l'azienda aveva assunto, per mansioni da svolgersi nell'orario a ciclo continuo, diversi dipendenti nonché impiegato lavoratori in somministrazione.

Interessante il passaggio della Cassazione laddove precisa come secondo il novellato art. 2103 comma 2 il datore di lavoro sia obbligato a ricollocare il lavoratore anche in mansioni inferiori tenuto conto della organizzazione aziendale e di come, a fronte del lavoratore che fruisce della legge 104/92 il *repêchage* debba essere effettuato in "*modo particolarmente pregnante nel rispetto di buona fede e correttezza e del bilanciamento sotteso alla disciplina di sostegno degli invalidi che richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà*" (si veda Cass. civ. Sez. Lav. n. 23857/24).

Ciò che la Suprema Corte valorizza è la circostanza per la quale spetti al giudice procedere al necessario bilanciamento tra gli interessi e diritti del lavoratore con quelli del datore di lavoro, entrambi meritevoli di tutela prevalendo gli interessi del primo laddove le esigenze tecniche ed organizzative del datore non siano effettive o, comunque, siano tali da potere essere diversamente soddisfatte.

Ciò che viene concretamente censurato al datore di lavoro è di avere violato i principi di correttezza e buona fede nell'applicazione del *repêchage*, per non avere proposto al lavoratore gli altri posti rimasti vacanti e disponibili nell'orario di lavoro che già osservava che, invece, sono stati assegnati ad altri colleghi. Si ricorda che per giurisprudenza pressoché oramai costante da quasi un decennio l'onere della prova circa l'assolvimento del *repêchage* grava sul datore.

Contrariamente a quanto potrebbe sembrare leggendo alcuni commenti alla sentenza, nella vicenda in oggetto la Suprema Corte non ha ritenuto di estendere l'obbligo di *repêchage* in capo al datore fino al punto di creare una posizione *ad hoc* per conservare il posto di lavoro al dipendente in quanto la posizione lavorativa in cui impiegare il lavoratore esisteva senza necessità di alcuna modifica dell'organizzazione aziendale.

Si tratta, dunque, dell'applicazione di un principio consolidato circa la corretta applicazione dell'obbligo di *repêchage*.

In ultimo la Cassazione ha ritenuto di accogliere anche il quarto motivo di ricorso laddove la Corte d'Appello di Bologna aveva ommesso di pronunciarsi sulla domanda avente ad oggetto l'accertamento della natura discriminatoria del licenziamento perché non riproposta dal lavoratore con appello incidentale.

A dire della Cassazione la riproposizione della domanda con la memoria di costituzione era da ritenersi corretta senza necessità di svolgere alcun appello incidentale posto che le domande svolte in primo grado di accertamento della illiceità e discriminatorietà erano state spiegate in forma alternativa e non subordinata.

Alessandro Tonelli, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., 3 luglio 2025, n. 18063](#)