


Il tempo del repêchage

L'obbligo di **repêchage** è un principio di origine giurisprudenziale e si fonda sulla considerazione che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - ossia per esubero - è considerato legittimo solo se **non esistono altre mansioni attribuibili** al lavoratore eccedente.




In altre parole il licenziamento deve essere l'**extrema ratio**, dovendo sempre essere preferita, laddove possibile, l'assegnazione al lavoratore di una posizione alternativa.

Oggi menzioniamo la sentenza **Cass. 18 gennaio 2022 n. 1386** . Nel giudizio il datore di lavoro aveva sostenuto la legittimità del licenziamento, da un lato deducendo l'effettività della soppressione della mansione e, dall'altro, affermando che la datrice di lavoro aveva **assolto anche l'onere di repêchage**, offrendo alla lavoratrice, **15 giorni dopo il licenziamento**, la

posizione di venditrice.

La Corte ha però ricordato che l'adempimento dell'onere di *repêchage* rappresenta un **elemento costitutivo della legittimità del licenziamento** per giustificato motivo oggettivo. Esso deve pertanto essere assolto **prima di quest'ultimo**.

I giudici peraltro hanno rilevato che l'offerta tardiva del datore di lavoro di una mansione diversa è del resto significativa della **possibilità di una diversa collocazione del lavoratore prima e invece del licenziamento**.

Interessante è il caso di **Cass. 21/03/2022 n. 9158** , che riguarda una fattispecie di licenziamento to per **inidoneità sopravvenuta**, dove peraltro l'obbligo di *repêchage* è **previsto per legge** (art. 42, comma 1, d.lgs. 81/2008). Il lavoratore era stato reintegrato dai giudici di merito per la mancata deduzione e prova da parte del datore di lavoro dell'impossibilità di adibire il dipendente ad altra mansione compatibile e l'impresa aveva proposto ricorso per cassazione sostenendo, tra le altre censure, che il mancato assolvimento dell'onere di *repêchage* non costituisce "*manifesta insussistenza del fatto*", la cui sola ricorrenza implica la reintegrazione. La Corte ha però rilevato che l'assoluta mancanza della deduzione, prima ancora della prova, dell'impossibilità di *repêchage* rendeva del tutto **evidente** l'insussistenza del fatto che aveva dato luogo al licenziamento.

Un'ottima sede per formulare l'offerta della mansione inferiore è la **comparizione avanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro**, nell'ambito della procedura di licenziamento prevista per gli assunti ante *Jobs Act* da imprese con più di 15 dipendenti (art. 7, L. 604/1966 come modificato dalla L. 92/2012). In questo caso l'offerta potrà essere *formalizzata* a verbale in quella sede e l'eventuale rifiuto del lavoratore costituirà senz'altro una prova idonea dell'assolvimento dell'onere di *repêchage*. In caso di accettazione della nuova mansione, invece, il verbale di accordo sarà invece prova della legittima assegnazione di mansioni inferiori.

Molte altre sono le questioni sorte in merito al *repêchage*, e solo per fare qualche esempio:

- le **conseguenze sanzionatorie** del licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo per omesso *repêchage*;
- le implicazioni della **mancanza di capacità professionale** del lavoratore per ricoprire il ruolo eventualmente disponibile;
- l'ampiezza dell'obbligo di offrire una mansione disponibile di contenuto diverso da quella in esubero e la possibilità di assegnazione di **mansioni inferiori** con la necessità o meno di un formale **patto di demansionamento**;
- **l'onere della prova** sul *repêchage*;
- i **tempi di inerzia** del datore di lavoro nelle successive riassunzioni.

In relazione ad esse e ad altre, rinviando ai nostri vari approfondimenti consultabili al Link in fondo a questa segnalazione.

Sempre sul *repêchage* sul nostro sito

