

Licenziamento per motivo oggettivo e successiva assunzione di lavoratori a termine o somministrati

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo conseguente alla chiusura del reparto a cui l'ex dipendente era adibito è legittimo anche se il datore di lavoro, dopo il recesso, ricorre per tempi limitati a **lavoratori a termine o somministrati**.



L'impiego di risorse esterne all'azienda per lo svolgimento di mansioni che potevano essere affidate al dipendente licenziato non è idoneo a rappresentare una violazione dell'**obbligo di repêchage**, laddove ciò avvenga per **tempi assolutamente limitati**, collocandosi in specifici periodi di punta, a condizione che il ricorso a tali risorse esterne avvenga limitatamente e comporti un esborso inferiore a quello dovuto per il mantenimento di unità di personale assunta a tempo indeterminato.

Ricordiamo che l'obbligo di *repêchage*, che ha origine giurisprudenziale, attiene al fatto che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è considerato legittimo solo se non esistono **altre mansioni attribuibili** al lavoratore in esubero. In altre parole il licenziamento deve essere **l'estrema ratio**, dovendo sempre essere preferita, laddove possibile, l'assegnazione al lavoratore di una posizione alternativa. Per questo motivo il giudice analizza anche le assunzioni effettuate nel periodo precedente e successivo al licenziamento le quali possono costituire indice dell'esistenza di mansioni disponibili non attribuite al lavoratore licenziando e quindi della violazione dell'obbligo di *repêchage*.

Scarica la sentenza Cassazione 25 luglio 2018 n. 19731

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



Sempre sul *repêchage* nel nostro sito

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

