

# Il datore deve dimostrare l'impossibilità del ricollocamento

Nella sentenza 31409 pubblicata il 14 novembre 2023, la Cassazione è tornata a esprimersi sull'onere di repêchage che grava sul datore di lavoro. In particolare, la Corte ha stabilito che in tema di licenziamento adottato per giustificato motivo oggettivo, deve escludersi il nesso causale fra la chiusura di un punto vendita, con conseguente soppressione della posizione lavorativa, e il recesso, se l'attività non era l'oggetto esclusivo dell'impresa, in presenza di altri punti vendita. Infatti, il venir meno del punto vendita non determina un'automatica inutilità, per la datrice di lavoro, della prestazione resa dalla lavoratrice, tale da giustificare la soppressione della relativa

posizione. Si tratta di una evidente applicazione dell'onere di repêchage. La decisione della società era legata alla cessazione di un punto vendita e alla necessità di sopprimere le posizioni lavorative divenute superflue. La sentenza conferma l'orientamento consolidato in tema di recesso per soppressione della posizione lavorativa.

Il datore di lavoro ha l'onere di provare (anche mediante elementi presuntivi e indiziari) l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte.

Tale prova non deve essere intesa in modo rigido: lo stesso lavoratore che impugni il licenziamento può

collaborare nell'accertamento di un possibile repêchage, allegando l'esistenza di altri posti di lavoro nei quali potrebbe essere utilmente ricollocato, anche con mansioni appartenenti «al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, secondo l'attuale formulazione dell'articolo 2103 del Codice civile. Dall'obbligo di repêchage discende una concezione del licenziamento come extrema ratio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La versione  
integrale  
dell'articolo su:  
**ntpluslavoro.**  
**ilsole24ore.com**