

Le pronunce

Per il repêchage rileva l'inquadramento

Spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repêchage del dipendente licenziato, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili. Trattandosi di prova negativa, il datore di lavoro ha l'onere di provare fatti e circostanze esistenti, di tipo indiziario o presuntivo, idonei a persuadere il giudice della veridicità di quanto allegato sull'impossibilità di una collocazione alternativa del lavoratore nel contesto aziendale. In tale verifica giudiziale, il riferimento ai livelli di inquadramento predisposti dalla contrattazione collettiva non può rappresentare una circostanza muta di significato, ma, anzi, è un elemento che il giudice dovrà valutare per accertare se chi è stato licenziato fosse o meno in grado di espletare le mansioni di chi è stato assunto ex novo, sebbene inquadrato nello stesso livello o in livello inferiore. *Cassazione civile, sez. lav. ord. 31561 del 13 novembre 2023*

Tre elementi fondamentali per il recesso economico

Il giustificato motivo oggettivo è composto da tre elementi fondamentali e la carenza anche di uno solo di questi è idonea a determinare l'illegittimità del recesso: la soppressione del posto di lavoro in forza di una ragione organizzativa; il nesso causale tra la ragione addotta, la soppressione del posto e il lavoratore licenziato; la dimostrazione, a carico del datore di lavoro, della impossibilità del repêchage, e cioè di una proficua riutilizzazione del lavoratore in mansioni corrispondenti al suo livello di inquadramento contrattuale o anche a mansioni inferiori tenendo in considerazione, non tutti compiti astrattamente attribuibili al dipendente ma solo quelli coerenti con il suo bagaglio tecnico professionale. *Cassazione civile, sez. lav. ord. 30102 del 30 ottobre 2023*

Il datore deve provare la necessità del licenziamento

È onere del datore di lavoro provare l'impossibilità di assolvere l'obbligo di repêchage in merito all'inesistenza di posizioni lavorative, anche riconducibili a mansioni inferiori, cui applicare utilmente il lavoratore e, dunque, l'inevitabilità del licenziamento conseguente alla soppressione della posizione lavorativa specifica. *Cassazione civile, sez. lav. ord. 30143 del 30 ottobre 2023*

Per i criteri di scelta una linea nella legge 223/1991

In base all'articolo 3 della legge 604/1996, se il motivo del recesso consiste nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, la scelta del dipendente (o dei dipendenti) da licenziare per il datore di lavoro non è totalmente libera ma comunque limitata, oltre che dal divieto di atti discriminatori, dalle regole di correttezza previste dagli articoli 1175 e 1375 del Codice civile. Si può fare riferimento, a questo fine, ai criteri previsti dall'articolo 5 della legge 223/1991, quali standard particolarmente idonei a consentire al datore di lavoro di esercitare il suo potere selettivo coerentemente con gli interessi del lavoratore e con quello aziendale. *Cassazione civile, sez. lav. ord. 1851 del 20 gennaio 2023*