

L'obbligo di *repêchage* non impone la riqualificazione del personale

di Rosita Zucaro

È indirizzo giurisprudenziale consolidato, come noto, che il datore di lavoro, nel giudizio di impugnazione di licenziamento, per giustificato motivo oggettivo, abbia l'onere di provare, oltre l'effettiva sussistenza delle ragioni poste a fondamento dello stesso ed il relativo nesso causale tra esse e l'atto di recesso intimato, l'impossibilità di ricollocare il lavoratore all'interno della struttura aziendale, adibendolo anche a mansioni diverse, purché di natura equivalente.

Mentre sotto il primo profilo l'incombenza assume quantomeno connotati chiari, dovendo la prova riferirsi a fatti positivi, concernenti l'andamento dell'attività produttiva o la modifica strutturale, logistica ed organizzativa dell'azienda (ad es.: la riduzione degli affari, la sopravvenuta chiusura di una filiale o di un cantiere, la soppressione del posto di lavoro per l'acquisto di nuovi macchinari), per quanto attiene all'inattuabilità di *repêchage*, il relativo onere probatorio è di più complessa interpretazione. La prova, infatti, non solo riguarda un fatto di natura negativa, ma si estende necessariamente a tutta la struttura dell'impresa, alle unità produttive, in cui la medesima si articola e, secondo parte della giurisprudenza, anche ad eventuali società collegate componenti il gruppo (cfr: Cass. 8 marzo 2012, n. 3629 «l'obbligo di *repêchage* si estende a società facenti parte del gruppo solo se vi sia una commistione gestionale con la formale datrice di lavoro idonea a superare la soggettività giuridica distinta delle due aziende»).

Ad ogni buon conto, secondo giurisprudenza maggioritaria, il tentativo di *repêchage* non deve implicare per il datore di lavoro la sopportazione di un maggior costo, in quanto l'azienda non è tenuta a creare nuove posizioni lavorative o a modificare la propria organizzazione interna; se così non fosse, infatti, l'adempimento costituirebbe una inammissibile violazione della libertà di iniziativa economica, tutelata dall'art. 41 della Costituzione.

In riferimento alla portata dell'obbligo di *repêchage*, un recente arresto della Corte di Cassazione – sentenza del 11 marzo 2013, n. 5963 – ne ha delineato un'interpretazione ulteriormente restrittiva. Il citato obbligo va riferito esclusivamente «alle attitudini e alla formazione di cui il lavoratore è dotato al momento del licenziamento, con esclusione dell'obbligo del datore di lavoro a fornire tale lavoratore di un'ulteriore o diversa formazione per salvaguardare il suo posto di lavoro».

Con la sentenza in esame, in particolare, la Suprema Corte ha giudicato il caso di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato ad un dipendente a causa della soppressione del reparto di carrozzeria, presso il quale era impiegato.

Il lavoratore fondava il proprio ricorso sul presupposto che il datore di lavoro, in ossequio all'obbligo di *repêchage*, avrebbe dovuto adibirlo ad altra mansione, nello specifico, quella di autista, in ordine alla quale vi erano state assunzioni successivamente al licenziamento. All'esito dell'istruttoria testimoniale era emerso che il ricorrente aveva sì svolto altre attività, tra le quali, quella di autista, ma con carattere totalmente saltuario. La Corte d'Appello concludeva che l'obbligo di ricollocazione non impone al datore di lavoro la riqualificazione del personale con il sacrificio dell'ottimizzazione delle prestazioni sulla base della professionalità precedentemente acquisita. Pertanto a carico dell'azienda non poteva ritenersi sussistente alcun obbligo di ricollocamento del lavoratore in virtù della netta differenza tra la mansione svolta in precedenza e quella per la quale il lavoratore chiedeva di essere mantenuto in azienda.

Gli ermellini hanno confermato la sentenza d'appello, completando quanto statuito in precedenza solo con una breve precisazione in punto di diritto.

Secondo la Cassazione il compito della formazione professionale dei dipendenti, grava sul datore di lavoro, con riguardo alle specifiche mansioni per le quali sono stati assunti o eventualmente successivamente assegnati. Il datore di lavoro non ha invece l'obbligo di formazione professionale e di consentire l'eventuale titolo professionale per i dipendenti per i quali tale formazione e titolo non sono previsti o necessari.

Di conseguenza, l'obbligo di ricollocazione deve considerarsi adempiuto quando il datore di lavoro abbia semplicemente svolto una verifica in merito all'esistenza di mansioni in linea con le attitudini e le competenze che erano in possesso del lavoratore al momento del suo licenziamento, senza farsi carico di ulteriore onere in termini di formazione al fine adibirlo a mansione diversa.

La sentenza in commento conferma, dunque, il principio secondo cui il datore di lavoro non deve sopportare un maggior onere a causa dell'assolvimento dell'obbligo di *repêchage*, ponendo così un argine a possibili derive da parte della giurisprudenza di merito.

Tuttavia enuncia anche un'interpretazione dai tratti in parte innovativi, in quanto, almeno dal punto di vista letterale, non si riferisce solamente al possesso o meno di specifici titoli di studio (patenti di guida, lauree, abilitazioni professionali, corsi di formazione, etc.), ma ad ogni attitudine che dovesse essere necessaria per lo svolgimento della nuova prestazione, come, ad esempio, l'abilità nell'utilizzo degli strumenti informatici o la conoscenza di una lingua straniera.

È evidente, quindi, come le valutazioni del datore di lavoro in ordine alle competenze da ultimo citate potrebbero essere messe in discussione nel corso di un eventuale giudizio, comportando esiti incerti.

In riferimento all'obbligo di *repêchage* è interessante ricordare che uno dei primi interventi giurisprudenziali, *post* Riforma Fornero, l'ordinanza del Tribunale di Milano, emessa in data 28 novembre 2012, ha ritenuto che il suo mancato corretto adempimento, configuri una di quelle "altre ipotesi" la cui conseguenza sanzionatoria è l'applicazione della tutela indennitaria *ex art.* 18 comma 5 dello Statuto dei lavoratori.

Rosita Zucaro

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

* Per ulteriori approfondimenti si veda A. Veltri, *L'obbligo di repêchage nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo alla luce della Riforma Fornero*, in R. Zucaro (a cura di), *Il licenziamento per motivi "economici"*, Bollettino speciale ADAPT, n. 8/2013.