

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di GIANLUCA PILLERA

Licenziamento per G.M.O. illegittimo senza tentativo di ricollocazione*La Cassazione ribadisce l'obbligo del *repêchage* per garantire la legittimità del licenziamento economico.*

Con l'ordinanza 20.11.2024, n. 29914 la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ha confermato l'importanza del *repêchage* nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (G.M.O.). Questo obbligo impone al datore di lavoro di **verificare concretamente la possibilità di ricollocare il dipendente in altre mansioni** all'interno dell'azienda, prima di procedere con il recesso. La decisione si basa sul principio di tutela del diritto al lavoro, che trova il suo fondamento nelle norme dello **Statuto dei lavoratori** e nella consolidata giurisprudenza in materia. Nel caso esaminato, il lavoratore era stato licenziato con la motivazione della soppressione del proprio ruolo, senza che l'azienda avesse dimostrato di aver valutato soluzioni alternative. Questa omissione è stata considerata sufficiente per dichiarare illegittimo il licenziamento, poiché ha configurato una violazione dell'obbligo di *repêchage*.

Giudizio della Corte d'Appello e limiti del ricorso - La Corte d'Appello di Trieste, in primo grado, aveva riconosciuto due elementi fondamentali per sancire l'illegittimità del licenziamento: l'insussistenza delle ragioni oggettive alla base del provvedimento e la mancata osservanza del *repêchage*. Questa analisi ha evidenziato come l'azienda non avesse dimostrato di aver considerato la possibilità di destinare il lavoratore ad altre attività compatibili con le sue competenze.

Il datore di lavoro ha presentato ricorso in Cassazione, sostenendo che l'eliminazione delle mansioni non richiedesse necessariamente un tentativo di ricollocazione. Tuttavia, la Suprema Corte ha respinto questa tesi, sottolineando che il *repêchage* è un obbligo che non può essere eluso. Inoltre, alcune argomentazioni sono state dichiarate inammissibili per carenze formali, mentre altre sono state ritenute non rilevanti rispetto alla questione principale.

Conferma della tutela reintegratoria - La decisione della Cassazione ha ribadito che, in caso di violazione delle norme sul *repêchage*, si applica la tutela reintegratoria prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Ciò comporta la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro e il risarcimento del danno economico subito. Tale scelta si inserisce in un orientamento che **rafforza la protezione dei lavoratori nei casi di licenziamenti privi di fondamento oggettivo**.

Il provvedimento si allinea anche a precedenti sentenze della Corte costituzionale, che hanno eliminato ogni margine di discrezionalità nell'applicazione delle norme relative ai licenziamenti per motivi economici, favorendo una maggiore certezza del diritto.

Messaggio chiaro per aziende e lavoratori - La sentenza della Cassazione è un riferimento importante per tutte le parti coinvolte nelle controversie lavorative. **Per i datori di lavoro**, ribadisce la necessità di adottare processi trasparenti e rigorosi nella gestione delle riorganizzazioni aziendali, valutando con attenzione ogni possibile alternativa al licenziamento. **Per i lavoratori**, invece, costituisce una garanzia che le norme a tutela del rapporto di lavoro siano applicate in modo rigoroso, contribuendo a rafforzare la fiducia nel sistema giuridico.