

Economia

LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Ricollocare prima di licenziare: come funziona l'obbligo di "repêchage" e come tutela i lavoratori

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Due recenti sentenze hanno dichiarato illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (crisi economica) perché le aziende non hanno dato prova dell'impossibilità di ricollocare i lavoratori. Ecco cosa dice la legge

Ascolta l'articolo

28 LUGLIO 2026 ALLE 11:12 3 MINUTI DI LETTURA

Licenziamenti illegittimi perché il datore non ha dato prova del fatto che i lavoratori lasciati a casa non potessero essere ricollocati altrove in azienda. Si chiama tecnicamente “obbligo di repêchage” ed è una parte integrante del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, negli ultimi tempi al centro di alcune sentenze che analizzano Marina Tona e Serena Previtali, dello studio Trifirò & Partners Avvocati.

Due sono i casi freschi: la Corte d'Appello di Milano, in parziale riforma della sentenza di primo grado, ha accertato l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al lavoratore, per non aver il datore di lavoro correttamente assolto all'obbligo di repêchage; nello stesso senso, ma rigettando l'appello della società, la Corte d'Appello di Brescia ha confermato la prima sentenza che aveva ritenuto illegittimo l'atto di recesso intimato al dipendente, sempre a causa del mancato assolvimento da parte del datore di lavoro dell'obbligo di ripescaggio.

Cosa dice la giurisprudenza

In giurisprudenza c'è un orientamento consolidato: incombe sul datore di lavoro che licenzia per giustificato motivo oggettivo l'onere di dimostrare in giudizio non solo la sussistenza delle ragioni di carattere economico-produttivo alla base del recesso e il nesso con il licenziamento, ma anche il corretto assolvimento dell'obbligo di repêchage, dando prova dell'impossibilità di ricollocare il lavoratore in esubero in altri posti disponibili all'interno dell'impresa.

Con la conseguenza che – spiegano le legali – se l'onere di repêchage non viene assolto, il licenziamento è illegittimo, anche qualora - come nei casi esaminati dalle due Corti - la società abbia dimostrato in causa la sussistenza delle ragioni poste alla base della soppressione del posto lavorativo.

I casi concreti

Vediamo allora cosa hanno detto queste recenti sentenze. Nel caso della Corte d'Appello di Brescia, un lavoratore inquadrato come quadro, è stato licenziato per ragioni inerenti alla situazione economica negativa dell'impresa, che hanno determinato la soppressione della sua posizione di responsabile del "reparto ricerca e sviluppo". L'azienda ha sostenuto di aver assolto all'obbligo di repêchage, offrendo informalmente all'appellato un posto da "programmatore", durante una riunione di coordinamento; posto questo che il dipendente ha rifiutato.

La Corte d'Appello di Brescia, nel rigettare il gravame, ha avuto modo di ribadire che l'obbligo di repêchage è da considerarsi assolto quando il datore di lavoro abbia offerto al lavoratore, prima del licenziamento, l'adibizione a mansioni diverse, anche inferiori, ed il lavoratore le abbia rifiutate.

Ma ha anche precisato che, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di repêchage, è necessario che l'offerta di mansioni diverse venga comunicata al lavoratore in modo tale da porlo nella condizione di comprendere che tale proposta rappresenta l'unica alternativa al licenziamento; mentre, un sondaggio esplorativo o una proposta estemporanea avanzata in sede di riunioni aziendali ordinarie, senza prospettare la soppressione del posto di lavoro ricoperto, non costituisce una valida proposta di ricollocamento, poiché impedisce al dipendente di valutare il rischio di perdita dell'impiego e la rilevanza della proposta in un'ottica di conservazione del posto di lavoro.

Nel caso specifico, e considerati tali principi, la Corte d'Appello ha confermato la prima sentenza perché dall'istruttoria svolta era emerso che durante una riunione di coordinamento era stato soltanto indagato se l'appellato potesse essere interessato alla posizione di "programmatore", ma che non era mai stato prospettato al medesimo che l'offerta relativa alla predetta mansione rappresentava l'unica alternativa alla risoluzione del suo rapporto di lavoro.

Nel caso di Milano un lavoratore ha censurato la sentenza di primo grado, sostenendo che il Tribunale, nel ritenere assolto l'obbligo di repêchage, avrebbe errato laddove non ha considerato che il datore di lavoro avrebbe dovuto prospettargli possibili posizioni lavorative alternative, anche se implicanti lo svolgimento di mansioni inferiori e laddove non ha considerato che, a ridosso del licenziamento, la società aveva assunto sei nuovi dipendenti, tra i quali alcuni, come lui, inquadrati con livello "quadro".

Per la Corte è legittimo che al lavoratore vengano assegnate mansioni diverse da quelle originariamente svolte, e pur non corrispondenti alla professionalità in concreto acquisita dal dipendente, a condizione che le nuove mansioni corrispondano all'inquadramento del lavoratore medesimo.

La Corte milanese, inoltre, ha aggiunto che "In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'obbligo di repêchage opera esclusivamente nell'alveo delle mansioni fungibili, in concreto attribuibili al lavoratore" e non incombe "alcun obbligo sul datore di organizzare corsi di formazione per la riconversione della professionalità del lavoratore licenziato". La Corte d'Appello ha, quindi, parzialmente riformato la sentenza di primo grado, ritenendo il licenziamento illegittimo, per non aver il datore di lavoro dimostrato che le mansioni assegnate ai dipendenti neoassunti - al pari dell'appellante - con livello "quadro" non avrebbero potuto essere assegnate all'appellante medesimo, se non a fronte di un intervento di riconversione professionale.

In entrambi i casi esaminati nelle sentenze in commento, relative a lavoratori cosiddette "a tutele crescenti", ovvero assunti post marzo 2015, accertata la violazione dell'obbligo di repêchage, è stata disposta l'applicazione dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, con conseguente dichiarazione dell'estinzione del rapporto lavorativo e corresponsione, in favore dei lavoratori, di un'indennità risarcitoria compresa tra un minimo di sei e un massimo di trentasei mensilità.