

### REPÊCHAGE E FLESSIBILITÀ DELLE MANSIONI

In base al nuovo articolo 2103 del Codice civile, si impone al datore di lavoro di valutare, prima di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il possibile affidamento del lavoratore anche a mansioni di livello inferiore, con l'onere di dimostrare l'assolvimento di tale obbligo a carico del datore di lavoro.

*Tribunale di Milano, sentenza 3360 del 16 dicembre 2016*

---

### IL REPÊCHAGE IN UN GRUPPO DI IMPRESE

Il repêchage non può estendersi alle società del gruppo, salvo che non sia ravvisabile un unico centro di imputazione giuridica per la cui configurabilità non è sufficiente che ricorra soltanto un collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società appartenenti a uno stesso gruppo.

*Corte di cassazione, sentenza 29179 del 13 novembre 2018*

---

### IL REPÊCHAGE RILEVA PER LA SUSSISTENZA DEL FATTO

Nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la verifica del requisito della «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento» previsto dall'articolo 18, comma 7 dello Statuto dei lavoratori concerne entrambi i presupposti di legittimità del recesso e, quindi, sia le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (il cosiddetto repêchage).

*Corte di cassazione, sentenza 10435 del 2 maggio 2018*

---

### L'INSUFFICIENZA PROBATORIA DEL REPÊCHAGE NON INCIDE

Nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'insufficienza probatoria sull'adempimento dell'obbligo di repêchage non si può ricondurre nell'alveo della manifesta insussistenza del fatto, contemplata dall'articolo 18, comma 7 dello Statuto dei lavoratori, che va riferita solo a una evidente, e facilmente verificabile sul piano probatorio, assenza dei presupposti di legittimità del recesso.

*Cassazione civile, sentenza 181 dell'8 gennaio 2019*

---

### L'ONERE PROBATORIO SUL REPÊCHAGE È DEL DATORE

In relazione all'assolvimento dell'obbligo di repêchage, il datore di lavoro ha l'onere di fornire la prova di fatti e circostanze di tipo indiziario o presuntivo che possano dimostrare la veridicità di quanto allegato circa l'impossibilità di una collocazione alternativa del lavoratore licenziato all'interno contesto aziendale

*Corte di cassazione, sentenza 4672 del 18 febbraio 2019*

---