

La sentenza della Cassazione, sezione lavoro, 15 maggio 2012, n. 7512: libertà d'impresa e repechage del lavoratore. Contra, Cass., sez. lav., 21 maggio 2012, n. 7989: tutela delle posizioni del lavoratore

Giorgio Vanacore
Avvocato

1. La S.C. sul licenziamento individuale per cd. crisi aziendale

Due sentenze del maggio 2012 della sezione lavoro della S.C. in punto di licenziamento individuale per supposta crisi aziendale, hanno contrassegnato altrettante opzioni in ordine alla libertà imprenditoriale di licenziare per cd. crisi aziendale.

Una prima opzione tesa a rafforzare l'insindacabilità giudiziale delle scelte d'impresa; una seconda, tesa a valorizzare le posizioni del lavoratore, che ridimensiona fortemente la citata libertà aziendale.

2. Cass., sez. lav., n. 7512/2012: libertà d'impresa. I precedenti

Cass., sez. lav., n. 7512/2012 si pone nel solco degli orientamenti giurisprudenziali favorevoli all'impresa irrogante un licenziamento individuale per asserito giustificato motivo oggettivo, nella specie della cd. crisi aziendale.

Questa la massima: «in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice – che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. –, il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale quest'ultimo ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile repêchage, mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti».

Ebbene, seguitando ad essa, valga la pena di citare i seguenti indirizzi giurisprudenziali, tradizionalmente utilizzati per preservare la discrezionalità delle scelte imprenditoriali.

A) Riassetto organizzativo per una più economica gestione dell'impresa, su cui leggasi il seguente *dictum*: «alla nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento è riconducibile anche l'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa e deciso dall'imprenditore non semplicemente per un incremento del profitto, ma per far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva ed imponenti un'effettiva necessità di riduzione dei costi; tale motivo oggettivo è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, con la conseguenza che non è sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il lavoratore licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato» ⁽¹⁾.

¹() Cass., sez. lav., 17 novembre 2010, n. 23222; nel medesimo senso, *idd.*, 19 febbraio 2008, n. 4068, che, nel caso di chiusura di una filiale, ha ritenuto assolvibile l'obbligo datoriale *de quo* anche ricorrendo ad indizi e/o presunzioni: «nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo quale conseguenza della chiusura di una filiale, incombe in capo al datore di lavoro l'onere di provare l'impossibilità di impiegare altrimenti il dipendente. L'obbligo di dimostrare l'impossibilità di impiego del licenziato nell'ambito dell'organizzazione aziendale va comunque tenuto entro i limiti della ragionevolezza e il compito deve considerarsi assolto anche quando è svolto ricorrendo a risultanze di natura presuntiva e indiziaria. Spetta, invece, al dipendente l'onere di dedurre e di allegare la possibilità di repêchage da

B) soppressione non fittizia o pretestuosa del posto o del reparto di lavoro: «in caso di licenziamento per soppressione del posto di lavoro, fermo restando che il sindacato del giudice di merito deve limitarsi all'accertamento dell'avvenuta ristrutturazione ed alla verifica della effettiva soppressione del posto di lavoro, ma non può estendersi alla valutazione delle scelte economico - organizzative che hanno determinato l'imprenditore alla ristrutturazione aziendale. Le ragioni che inducono l'imprenditore alla riorganizzazione dell'azienda possono essere le più varie (riduzione dell'attività produttiva, riduzione dei costi, aumento del profitto mediante utilizzazione di macchinari e riduzione del personale, ecc.), così come le previsioni di mercato che le sorreggono possono rivelarsi di fatto errate. Queste decisioni attengono comunque alla libera iniziativa dell'imprenditore, su cui in definitiva ricadono le conseguenze negative di un eventuale errore delle scelte organizzative, e sfuggono al sindacato del giudice in caso di impugnazione del licenziamento, dovendo quest'ultimo limitarsi a controllare la effettiva attuazione della riorganizzazione e la reale soppressione del posto di lavoro e ad accertare che essi non costituiscano un semplice pretesto per l'espulsione di lavoratori non graditi. Va altresì ricordato che, in caso di licenziamento per soppressione del posto, ai fini della configurabilità del giustificato motivo oggettivo, non è necessario che vengano soppresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al licenziato, ben potendo le stesse essere solo diversamente ripartite ed attribuite, secondo insindacabili scelte imprenditoriali, senza che con ciò venga meno l'effettività di tale soppressione»²⁾.

C) Riduzione del personale in senso ampio, come illustrato dal seguente corredo giurisprudenziale di merito: «le scelte (appalto all'esterno di alcuni servizi, ridimensionamento dei propri, eliminazione di alcune figure ecc.), che inducono l'imprenditore a procedere ad una riduzione di personale allo scopo di ridurre costi e oneri, sono insindacabili in sede giurisdizionale e al giudice è consentito soltanto verificare l'effettività delle stesse e la sussistenza di un nesso causale tra le ragioni addotte dal datore di lavoro e il provvedimento espulsivo. Nell'ambito del licenziamento per riduzione del personale, non esiste per il datore di lavoro l'obbligo del c.d.

parte dell'azienda»; *id.*, 2 ottobre 2004, n. 21121: «il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore; ne consegue che non è sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato».

²⁾ Cass., sez. lav., 13 giugno 2001, n. 14093; adesivamente, *idd.*, 26 marzo 2010, n. 7381), 17 dicembre 2007, n. 26563 (in *Dir. e prat. lav.*, 2008, 2243), 22 agosto 2007, n. 17887 (in *Lav. giur.*, 2008, 190): «il licenziamento per motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva è scelta riservata all'imprenditore, quale responsabile della corretta gestione dell'azienda anche dal punto di vista economico e organizzativo, sicché essa, quando sia effettiva e non simulata o pretestuosa, non è sindacabile dal giudice quanto ai profili della sua congruità e opportunità (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che, nel riconoscere l'effettività della scelta imprenditoriale di razionalizzare l'attività aziendale, aveva ritenuto legittimo il licenziamento intimato a una biologa addetta a un laboratorio di analisi, il cui posto di lavoro, a seguito della contrazione delle richieste concernenti l'attività del laboratorio - la quale attività, per detto motivo, si era concentrata in soli due giorni alla settimana - era stato soppresso, con assegnazione delle sue mansioni ad altra dipendente, in aggiunta a quelle da quest'ultima già svolte, senza che l'azienda avesse proceduto ad assunzioni in sostituzione della lavoratrice licenziata)»; *id.*, 4 marzo 2000, n. 2740 (in *Orient. giur. lav.*, 2000, 349): «l'interesse alla soppressione di un posto di lavoro in relazione all'obiettivo ridimensionamento dell'attività produttiva e la legittimità del conseguente licenziamento per giustificato motivo oggettivo non vengono meno in riferimento alla circostanza che il lavoratore interessato si trovi in aspettativa non retribuita per espletamento di un mandato politico»; insiste sulla prova datoriale della non contingenza della congiuntura sfavorevole giustificante la soppressione, Pret. Roma, 23 marzo 1995 (in *Riv. crit. dir. lav.*, 1995, 1054): «in caso di licenziamento per soppressione del posto di lavoro, si deve escludere che la riorganizzazione del lavoro, da cui consegue il giustificato motivo oggettivo allegato, possa rispondere a esigenze di carattere soggettivo di un mero incremento del profitto imprenditoriale, essendo invece necessaria la prova, che grava sul datore di lavoro, di una sfavorevole situazione congiunturale non contingente, che influisca in modo decisivo sulla normale attività e imponga un'effettiva esigenza di riduzione dei costi».

repêchage, bensì quello di una puntuale applicazione dei criteri di scelta dei dipendenti da licenziare⁽³⁾».

D) Dismissione dell'attività imprenditoriale, quale espressione della libertà costituzionale d'impresa "in negativo": «nel nostro ordinamento giuridico è principio fondamentale e costituzionalmente riconosciuto quello della libertà d'impresa, da intendersi non solo nel senso che qualsiasi cittadino è libero di intraprendere le iniziative economiche che ritiene più opportune, ma anche nel senso che ogni cittadino ha diritto di smettere o di ridurre le attività imprenditoriali da lui iniziate. I motivi della cessazione o della riduzione dipendono in genere dal cattivo andamento economico dell'impresa. Tuttavia, la riduzione o la cessazione dell'attività produttiva può avvenire per i più diversi motivi, come la scarsa fiducia dell'imprenditore nello sviluppo del settore, il cattivo stato delle proprie condizioni di salute o, addirittura, semplicemente il desiderio di godersi un meritato riposo. Il potere di cessazione o di riduzione dell'attività imprenditoriale rientra in sostanza nella libera scelta dell'imprenditore e il giudice non può sindacare i motivi della decisione»⁽⁴⁾.

E) Decorso di congruo tempo tra licenziamento e prima assunzione di un dipendente di pari qualifica: «ai fini della verifica del rispetto dell'obbligo di repêchage, sono considerati periodi "congrui", ai fini del rispetto di tale obbligo, il periodo di oltre un anno tra il licenziamento e la prima assunzione di un dipendente di pari qualifica del dipendente licenziato ed un periodo di oltre otto mesi tra il licenziamento e la prima copertura di un posto equipollente (tra l'altro con un soggetto già dipendente). Mentre, a tal fine, non è necessario considerare il preavviso, le ferie e i permessi spettanti al lavoratore licenziato né i tempi tecnici necessari al datore di lavoro per deliberare nuove assunzioni⁽⁵⁾».

F) Rigore probatorio nel richiedere in capo al licenziato una collocazione *aliunde* nell'azienda, alternativa al recesso: «per quanto riguarda l'obbligo di repêchage, il lavoratore ha l'onere di indicare altri posti di lavoro, esistenti nella struttura imprenditoriale del datore di lavoro, che siano compatibili con la qualifica e le mansioni precedenti, e non siano già occupati da altri lavoratori⁽⁶⁾»; «il repêchage (ed il connesso onere probatorio) – prosegue altro arresto di merito –, con il quale si esprime l'obbligazione posta a carico del datore di lavoro di adibire il licenziato per giustificato motivo oggettivo in altre mansioni reperibili in azienda, di analogo livello professionale, sussiste nei limiti in cui il lavoratore deduca nell'atto introduttivo del giudizio la relativa possibilità di diversa collocazione lavorativa, mancando la quale, l'atto espulsivo deve considerarsi valido»⁽⁷⁾.

G) Licenziamento di dipendenti di grado apicale: «è giustificato il licenziamento di un dirigente avvenuto a seguito di una seria ed effettiva riorganizzazione aziendale»⁽⁸⁾.

3. Cass., sez. lav., n. 7989/2012: tutela delle posizioni del lavoratore

Cass., sez. lav., n. 7989/2012, si segnala per un ruolo "riequilibratore", rispetto alla giurisprudenza precedente, delle posizioni del lavoratore.

³(^o) Trib. Milano, 21 gennaio 2000 (in *Lav. giur.*, 2000, 677).

⁴(^o) Cass., sez. lav., 18 agosto 2000, n. 10966; equiparata alla dismissione, la liquidazione dell'impresa, come in Pret. Milano, 15 luglio 1995: «nella fase di liquidazione dell'impresa le cui attività residue siano temporaneamente concentrate in altre mansioni, fino al loro esaurimento completo, non potendosi in tal caso configurare alcun obbligo di repêchage, è legittimo il licenziamento del lavoratore per soppressione del posto di lavoro».

⁵(^o) App. Torino, 13 dicembre 2006 (in *Lav. giur.*, 2000, 677): «ai fini della verifica del rispetto dell'obbligo di repêchage, sono considerati periodi "congrui", ai fini del rispetto di tale obbligo, il periodo di oltre un anno tra il licenziamento e la prima assunzione di un dipendente di pari qualifica del dipendente licenziato ed un periodo di oltre otto mesi tra il licenziamento e la prima copertura di un posto equipollente (tra l'altro con un soggetto già dipendente). Mentre, a tal fine non è necessario considerare il preavviso, le ferie e i permessi spettanti al lavoratore licenziato né i tempi tecnici necessari al datore di lavoro per deliberare nuove assunzioni»; (conf., Trib. Milano, 21 gennaio 2000, Trib. Salerno 20 marzo 2003, Trib. Roma, 12 febbraio 2003).

⁶(^o) Cfr. Trib. Bologna, 7 luglio 2010 (in *Lav. giur.*, 2010, 1053).

⁷(^o) Trib. Santa Maria Capua Vetere., 17 dicembre 2007.

⁸(^o) Trib. Milano, 1 aprile 2003 (in *Riv. crit. dir. lav.*, 2003, 767): «è giustificato il licenziamento di un dirigente avvenuto a seguito di una seria ed effettiva riorganizzazione aziendale»; conf., Pret. Milano, 18 febbraio 1987 (in *Orient. giur. lav.*, 1988, 1127).

Nella medesima linea interpretativa si collocano i seguenti arresti.

A) Soppressione del posto di lavoro solo apparente: «il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, quindi – lungi dal discendere da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale –, sussiste solamente laddove ricorra la necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale a un incremento del profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti»⁹⁾; «è illegittimo il licenziamento intimato in ragione della soppressione di un settore lavorativo che, per contro, nei fatti, continua a venire impiegato dalla società, utilizzando in parte gli stessi addetti e, comunque, tutti quelli precedentemente assegnati a tale mansione e organizzando l'attività lavorativa in modo pressoché identico a prima¹⁰⁾»; «è illegittimo il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, a seguito di soppressione della unità produttiva allorquando sia documentato l'avvenuto trasferimento della ubicazione territoriale della stessa. Diversamente opinando si legittimerebbe il licenziamento in relazione al mutamento del solo stabile all'interno del quale fosse collocata l'azienda o un ramo della stessa»¹¹⁾.

B) Soppressione del posto di lavoro non preceduta da richiesta al dipendente della disponibilità al trasferimento presso altra articolazione aziendale: pur in caso di soppressione del posto di lavoro, in applicazione della regola del cd. *repêchage*, il datore deve dare la prova dell'impossibilità di adibire il lavoratore licenziato ad altra mansione equivalente all'interno dell'azienda. Prima di procedere al licenziamento, quindi, il datore deve compiere una verifica sulla disponibilità del dipendente a trasferirsi presso altra sede dell'impresa, assolutamente preliminare, e cioè precedente all'irrogazione del licenziamento, con la conseguenza che, all'atto del recesso, datore deve essere già stato comunicato il rifiuto da parte del licenziando. Inoltre, nell'indagine delle sedi presso le quali il dipendente licenziato avrebbe potuto continuare a prestare utilmente la propria attività lavorativa per l'azienda, non devono essere ricomprese le sedi delle società del gruppo, qualora all'interno del gruppo le medesime siano entità nettamente distinte e autonome l'una dall'altra. Tale fattispecie non ricorre, al contrario, nei casi in cui due o più società di un medesimo gruppo operino, all'atto pratico, come due soggetti giuridici non distinti, così da dar vita a un unico centro di imputazione di interessi giuridici»¹²⁾.

⁹⁾ Trib. Bari, 11 maggio 2009 (in *Lav. giur.*, 2009, 849).

¹⁰⁾ Trib. Milano, 3 luglio 2008 (in *Orient. giur. lav.*, 2008, 743).

¹¹⁾ Trib. Milano, 29 agosto 2005 (in *Orient. giur. lav.*, 2005, 929), nonché *id.*, 18 ottobre 1999 (in *Riv. crit. dir. lav.*, 2000, 218): «la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore dall'atto dell'assunzione non determina, di per sé sola, la risoluzione del rapporto di lavoro, che infatti si realizza solo quando possa escludersi la possibilità di adibire il lavoratore ad altra attività equivalente».

¹²⁾ Cass., sez. lav., 16 maggio 2003, n. 7720, che avvisa come in tali ambiti al magistrato competerà l'obbligo di esaminare l'intera organizzazione aziendale: «... l'onere (di cui qui si discorre, n.d.r.), deve essere contenuto in circostanze di fatto e di luogo reali, quali la circostanza che i rimanenti posti di lavoro riguardanti analoghe mansioni, al tempo del licenziamento, fossero occupati (ossia che l'organico era al completo), e che dopo il licenziamento e per un congruo periodo, non si sia proceduto a nuove assunzioni»; tuttavia – si prosegue – «... proprio nella fase di ricerca di un eventuale altra collocazione del dipendente, è necessario che il datore fornisca la prova di aver effettivamente vagliato tutte le possibili alternative al licenziamento, sia presso la sede nella quale era addetto il destinatario del provvedimento, sia presso tutte le eventuali sedi periferiche della azienda medesima»; conf., *id.*, 14 ottobre 2011, n. 21279: «il datore di lavoro, le cui scelte imprenditoriali non sono sindacabili dal giudice se non sono simulate o pretestuose, ha l'onere di provare che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore licenziato per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, tenuto conto della professionalità raggiunta dal lavoratore medesimo, e deve inoltre dimostrare di non avere effettuato per un congruo periodo di tempo successivo al recesso alcuna nuova assunzione in qualifica analoga a quella del lavoratore licenziato»; ed ancora, *id.*, 17 marzo 2001, n. 3899: «il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in base all'art 3 della legge n. 604 del 1966, non può essere determinato da finalità di mero risparmio come quelle che si possono raggiungere mediante il licenziamento di un lavoratore più anziano e più costoso e la sua sostituzione con altro più giovane e meno costoso, oppure mediante il licenziamento di un lavoratore particolarmente qualificato e la sua sostituzione con altro meno qualificato ma ugualmente idoneo. Perché il licenziamento possa ritenersi giustificato da esigenze organizzative, deve verificarsi l'effettiva soppressione di un posto di lavoro, nonché l'impossibilità di utilizzare il lavoratore in altri settori dell'attività produttiva; il licenziamento è invece illegittimo ove risulti che il dipendente licenziato sia stato immediatamente sostituito con altro lavoratore, anche

C) Sopravvenuta impossibilità fisio - psichica del lavoratore a svolgere le mansioni per le quali sia stato assunto in astratto, ovvero in concreto destinato secondo le esigenze d'impresa. Qui si registra l'inverione di tendenza delle S.U. nel 1998, secondo cui la conseguente impossibilità della prestazione quale giustificato motivo di recesso può essere sempre esclusa dalla possibilità di altra attività riconducibile, secondo buona fede, a mansioni attualmente assegnate od equivalenti, ovvero, in via subordinata anche a mansioni inferiori, purché proficuamente utilizzabili nel comparto d'impresa ⁽¹³⁾.

D) Licenziamento impartito da una filiale di multinazionale – cui può equipararsi il recesso del lavoratore distaccato –, non preceduto dalla valutazione in capo al datore, né accompagnato dalla prova in giudizio, delle altre sedi od uffici di rappresentanza presso i quali impiegare, eventualmente anche con mansioni diverse, la professionalità sacrificata ⁽¹⁴⁾.

se apprendista con salario inferiore a quello corrisposto al dipendente prima occupato, che venga adibito allo svolgimento delle medesime prestazioni. In tal caso, infatti, il recesso non si inserisce in una diversa organizzazione aziendale intesa al mantenimento o al potenziamento del livello di produttività o di competitività dell'azienda, essendo invece unico obiettivo dell'imprenditore quello di conseguire un risparmio attraverso la sostanziale elusione degli obblighi contrattuali assunti nei confronti del personale dipendente» (conf., Cass., sez. lav., 12 maggio 2006, n. 11029, *id.*, n. 19837/2004, cit., nonché Trib. Roma, 8 giugno 2005).

¹³() Cass., sez. un., 7 agosto 1998, n. 7755 (in *Or. giur. lav.*, 1998, 697, *Not. giur. lav.*, 1998, 459, *Guida dir.*, n. 37/1998, 58, *Lav. e prev. oggi*, 1998, 2012, *Mass. giur. Lav.*, 1998, 876), secondo cui solo in tal modo si perviene al definitivo bilanciamento tra gli interessi costituzionali della solidarietà economica e sociale (art. 2 Cost.), della promozione delle condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro (art. 4 Cost.), della salute (art. 32 Cost.), dell'esistenza libera e dignitosa del lavoratore e della sua famiglia (art. 36 Cost.), e della libertà d'impresa (art. 41 Cost.); in termini, Cass., sez. lav., 13 ottobre 2009, n. 21710, *idd.*, 13 dicembre 2000, n. 15688 (in *Orient. giur. lav.*, 2001, 145), 5 agosto 2000, n. 10339 (in *Lavoro e prev. oggi*, 2000, 2083), nonché, tra la giurisprudenza di merito, Trib. Ravenna [ord.], 29 ottobre 2007 (in *Lav. giur.*, 2008, 938), Trib. Firenze, 4 luglio 2003, Trib. Milano, 26 ottobre 2009, Pret. Monza, sez. Desio, 15 dicembre 1997, Trib. Napoli, 11 ottobre 1989 (in *Nuovo dir.*, 1990, 310).

Contra, in seno alla giurisprudenza antecedente, Cass., sez. lav., 21 maggio 1991 n. 5686, nonché *idd.*, 26 giugno 1991 n. 7196, 21 maggio 1992 n. 6106, 14 maggio 1994 n. 7423, 18 marzo 1995 n. 3174, 12 giugno 1995 n. 6601, 27 giugno 1996 n. 5927, 13 marzo 1996 n. 2067, 6 novembre 1996 n. 9684, tutte facenti leva sull'argomento che l'art. 1464 c.c., in relazione all'ipotesi di prestazione divenuta parzialmente impossibile, attenga all'ambito della discrezionalità dell'avente diritto alla prestazione. Esclude l'applicazione del principio nel pubblico impiego, Trib. Trieste, 21 ottobre 2008 (in *Lav. nelle P.P.A.A.*, 2008, 1131).

¹⁴() Cass., sez. lav., 15 luglio 2010, n. 16579, su un licenziamento impugnato da un lavoratore apicale in servizio presso una sede estera di una nota multinazionale italiana, vistosi comminare l'atto espulsivo per asserito giustificato motivo oggettivo, consistente, a dire dell'impresa, nella riorganizzazione e razionalizzazione dell'organico, eventi, questi ultimi, concretanti l'incollocabilità in Italia o presso altra sede. Nell'accogliere le doglianze del prestatore, ordinando la di lui reintegrazione, le Corti territoriali avevano fatto leva proprio sul mancato assolvimento datoriale alla prova del repêchage nei termini fin qui riferiti. Ad analoghe conclusioni è pervenuta, la sezione lavoro, reputando, in particolare, che: *i*) l'impresa era tenuta a fornire una prova negativa di non impiegabilità altrimenti del lavoratore, e non era, invece, quest'ultimo onerato ad indicare, in positivo, quali possibilità sussistessero per una sua riutilizzazione, e ciò sull'assunto che in una struttura complessa, e dispersa in più territori, il singolo lavoratore si trova sempre nell'impossibilità di conoscere in maniera non sommaria l'organizzazione dell'azienda; *ii*) sul piano strettamente probatorio, ben aveva l'ex - dipendente adempiuto al relativo onere, indicando una serie di uffici di rappresentanza presso i quali, a suo parere, avrebbe potuto e dovuto essere impiegato, senza, d'altra parte, che la società nulla avesse eccetto sul punto, e ciò né in termini d'inesistenza di tali uffici, né di mancanza di posizioni vacanti presso di essi.