

Il "repêchage" e la qualifica dirigenziale



di PAOLO PROVENZALI
(Ferrario Provenzali & Partners)

Il "repêchage"

Nell'ambito dei licenziamenti per ragioni oggettive, per *repêchage* si intende l'onere posto in capo al datore di lavoro consistente nell'obbligo di reperire in azienda una diversa collocazione al lavoratore la cui posizione si vuole sopprimere (in mansioni analoghe a quelle precedentemente svolte o anche - per la giurisprudenza più recente - di livello inferiore) prima di intimare il provvedimento espulsivo.

Il datore di lavoro deve peraltro provare che, successivamente al licenziamento, e per un "congruo periodo", non siano state poste in essere assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato.

L'ambito di applicazione del *repêchage* comprende l'intera azienda e non la sola sede o reparto cui era addetto il lavoratore in esubero. Secondo parte della giurisprudenza, inoltre, il *repêchage* deve ricomprendere anche le società facenti parte del medesimo gruppo, allorché si dimostri la sussistenza di un unico centro di imputazione dei rapporti giuridici¹.

Sebbene una isolata pronuncia ponga interamente a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare l'inutilizzabilità del lavoratore in posizioni aziendali diverse da quella soppressa², per la giurisprudenza consolidata spetta al lavoratore allegare posizioni alternative, anche non equivalenti, cui avrebbe potuto essere adibito³.

Il licenziamento del dirigente per ragioni oggettive

La giurisprudenza è conforme nel ritenere che, in caso di licenziamento del dirigente, non sussista un obbligo di *repêchage* per il datore di lavoro.

E difatti, il dirigente è storicamente considerato come "alter ego dell'imprenditore" ovvero comunque, nelle realtà aziendali più complesse, come colui che opera con un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale.

Per questa ragione, il licenziamento del dirigente non è assistito dalle tutele "forti" di cui alle leggi n. 604/1996 e n. 300/1970 previste per le altre categorie di lavoratori. Piuttosto, con l'unica eccezione del licenziamento nullo (per cui opera l'art. 18 legge n. 300/1970), il licenziamento del dirigente è disciplinato esclusivamente dagli

artt. 2118 e 2119 c.c. (i quali prevedono, rispettivamente la libera recidibilità nel rispetto dell'obbligo di preavviso e il recesso per giusta causa), nonché dalle disposizioni dell'accordo collettivo eventualmente applicato al rapporto di lavoro.

Quindi, ancorché i dirigenti siano stati recentemente inclusi (al pari degli altri dipendenti) nelle procedure di licenziamento collettivo e siano divenuti destinatari delle relative garanzie, la tutela di cui beneficiano in caso di licenziamento individuale rimane di sola natura economica.

In particolare, per la Cassazione, il licenziamento del dirigente è pienamente giustificato quando si fonda su "ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale" che non devono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto di lavoro o con una situazione di crisi tale da impedirne la continuazione, dal momento che, in simili ipotesi, è sempre necessario raffrontare il parametro di correttezza e buona fede (su cui misurare la legittimità del licenziamento), con la libertà di iniziativa economica dell'imprenditore garantita dall'art. 41 Cost.⁴

In buona sostanza, il licenziamento del dirigente è giustificato laddove adottato in virtù di scelte imprenditoriali non arbitrarie, non pretestuose e non persecutorie⁵.

Il recente intervento della Suprema Corte in tema di *repêchage*

La Suprema Corte – in conformità con altre pronunce, sia di merito che di legittimità⁶ – ha ribadito l'insussistenza dell'obbligo di *repêchage* in capo al datore di lavoro che licenzi un dirigente, precisando che un simile onere non sussiste in capo al datore di lavoro neppure in caso di pattuizione convenzionale tra il dirigente e la società capogruppo.

Nel caso di specie, si trattava di un accordo scritto tra il lavoratore e la capogruppo statunitense, con cui quest'ultima si era impegnata alla ricollocazione del dirigente in una qualsiasi delle posizioni aperte all'interno del gruppo societario nel periodo successivo alla scadenza del suo incarico.

Secondo la Corte di Cassazione, neppure la conoscenza da parte della società italiana datrice di lavoro dell'impegno assunto dalla capogruppo poteva far nascere in capo alla prima l'onere di ricollocamento, in quanto "un tale obbligo (...) va escluso nei confronti del dirigente in quanto incompatibile con tale posizione dirigenziale assistita da un regime di recidibilità".

Con una sentenza meno recente, la giuri-

sprudenza di legittimità si era già espressa su una questione simile. Nel caso di specie, il dirigente sosteneva che l'obbligo di *repêchage* in capo al datore di lavoro derivasse dalla stessa lettera di licenziamento in cui la società dava atto che, non essendovi alcuna possibilità di una sua diversa utilizzazione nel contesto aziendale, si trovava costretta a risolvere il rapporto di lavoro. La Cassazione ha disatteso la tesi prospettata dal dirigente sostenendo che "con riferimento alla categoria dei dirigenti, non sussiste alcun obbligo di *repêchage*, essendo la tutela unicamente convenzionale ed esclusivamente monetaria"⁷ (il dirigente non aveva peraltro allegato l'esistenza di una posizione diversa in cui essere ricollocato che non fosse quella dell'altro dirigente in cui erano confluite le mansioni da lui precedentemente svolte).

In tema, si osserva come la giurisprudenza consolidata ritenga che l'effettiva soppressione della posizione non possa mai essere esclusa dalla semplice redistribuzione ad altri dirigenti dei compiti un tempo di appartenenza del dirigente licenziato, ma ciò che rileva è che non esista più una posizione lavorativa esattamente sovrapponibile a quella che il dirigente licenziato ricopriva⁸.

In definitiva, la sentenza in commento esclude l'obbligo di *repêchage* nel caso di licenziamento del dirigente, solo se un impegno in tal senso sia stato convenzionalmente pattuito tra il dirigente e la società capogruppo. Di conseguenza, *a contrariis*, può ben ammettersi che un onere di ricollocare il dirigente sussista, laddove un espresso accordo sia stato concluso tra il dirigente e il suo effettivo datore di lavoro.

1 Sul punto, cfr. Cass. 16 maggio 2003, n. 7717 e Cass. 16 gennaio 2014, n. 798.

2 Cass. 22 marzo 2016, n. 5592.

3 Cfr., da ultima, Cass. 10 maggio 2016, n. 9467.

4 *Ex plurimis*, cfr. Cass. 20 giugno 2016, n. 12668 e Cass. 8 marzo 2012, n. 3628.

5 Cfr. Cass. 22 ottobre 2010, n. 21748 e Cass. 11 febbraio 2013, n. 3175.

6 Sul punto, cfr. Cass. 11 febbraio 2013, n. 3175 e, con riferimento alla giurisprudenza di merito, Trib. Bologna 20 agosto 2015, n. 599.

7 Cass. 11 febbraio 2013, n. 3175.

8 Fra le tante, cfr. Cass. 20 giugno 2016, n. 12688; Cass. 11 febbraio 2013, n. 3175 e Cass. 22 ottobre 2010, n. 21748.