

Sì licenziamento se chiude il punto vendita, ma con assunzioni in altre sedi



Il giudice deve limitarsi a controllare la correttezza del provvedimento collettivo adottato dal datore: per l'ipotesi di repechage contano elementi concreti, non i contratti a tempo determinato sottoscritti.

Si deve considerare legittimo il **licenziamento** inflitto nei confronti del dipendente dopo la chiusura del singolo punto vendita cui era addetto, all'esito di una procedura di **mobilità**. Infatti, in caso di **provvedimenti collettivi di licenziamento**, il giudice può solamente verificare che il datore abbia applicato, in modo corretto, i criteri di selezione del personale da avviare alla mobilità.

Lo ha detto il **tribunale di Monza** in una recente sentenza **[1]**.

Secondo i giudici lombardi, il dipendente non può contestare il licenziamento anche se, mentre veniva allontanato dall'azienda, contemporaneamente, in altre sedi, lo stesso datore provvedeva ad assunzioni di nuovo personale presso altri punti vendita.

Dunque, non ha motivo di lamentarsi il lavoratore dopo la chiusura del suo punto vendita e la cassa integrazione straordinaria per crisi aziendale nonostante risulti che il datore abbia effettuato, in seguito, **altre assunzioni altrove**, anche se a tempo determinato, e uno dei contratti risulta ancora in corso, per quanto prossimo alla scadenza.

In realtà nelle ipotesi di licenziamento collettivo il giudice deve, da un lato, verificare la correttezza della procedura e, dall'altro, controllare la applicazione dei criteri di scelta che le parti si sono date e, per quanto concerne le ragioni tecnico produttive od organizzative, deve limitare la verifica alla esistenza della giustificata all'osservanza dei principi di **correttezza e buona fede**.

Se poi il lavoratore rivendica il cosiddetto "**repechage**" è tenuto a indicare le diverse posizioni aziendali nelle quali potrebbe essere utilmente ricollocato, prima del provvedimento di espulsione. Egli non può, quindi, limitarsi a una **generica** contestazione. Specialmente nel caso di aziende ove non vi sia posto neanche a mansioni inferiori.