



## Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e violazione dell'obbligo di repêchage

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si applica il principio del repêchage laddove l'organizzazione aziendale presenti una posizione vacante, anche se l'impresa decide

Categorie

di ricoprire le relative attività mediante un contratto di lavoro autonomo o a termine.

**Nota a Cass. (ord.) 1° dicembre 2025, n. 31312**

*Raffaele Fabozzi*

“Ai fini del repêchage ciò che conta è l’esistenza di una posizione lavorativa, in concreto attribuibile al dipendente altrimenti licenziando. Che poi quella posizione venga ricoperta – sulla base dell’insindacabile scelta imprenditoriale del datore di lavoro – mediante un successivo contratto di lavoro autonomo è circostanza del tutto irrilevante. Altrimenti sarebbe fin troppo agevole per il datore di lavoro eludere il limite del repêchage, soddisfacendo la sua ineliminabile esigenza lavorativa (nel caso di specie quella di responsabile delle risorse umane) ricorrendo a figure contrattuali diverse dal lavoro subordinato. Analogamente, deve ritenersi violato il repêchage nel caso in cui il datore di lavoro ricopra quella diversa posizione lavorativa mediante una nuova assunzione a tempo determinato, senza averla offerta al dipendente licenziando”.

In altri termini, il datore di lavoro non può ricoprire con un contratto di lavoro autonomo o a tempo determinato la posizione lavorativa di un dipendente licenziato per giustificato motivo oggettivo poiché, in tal caso, si configura una violazione dell’obbligo di repêchage. È dunque la mera disponibilità di analoghe posizioni professionali nella compagine aziendale a determinare l’obbligo di assegnazione del posto al lavoratore in esubero.

Questo, il rilevante principio sancito dalla Corte di Cassazione (ord. 1° dicembre 2025, n. 31312; v. anche Cass. ord. n. 18904/2024) in relazione al direttore tecnico di un consorzio, licenziato per giustificato motivo oggettivo con violazione dell’obbligo di repêchage nella posizione di responsabile H.R. Sul punto, la Corte territoriale aveva accertato che il ricorrente aveva ampiamente svolto le mansioni di gestione del personale possedendo la professionalità adeguata. Inoltre:

a) era provata la vacanza del posto di responsabile delle risorse umane o comunque di una figura che, nell’organizzazione aziendale, svolgesse le specifiche funzioni del ricorrente;

Seleziona una categoria 

## Tag

[Accertamento](#) [Appalto ccnl](#) [compensation](#) [damage](#)  
[Danno](#) [Demansionamento](#) [differenze retributive](#) [dirigente](#)  
[disciplinare](#) [discrimination](#) [Discriminazione](#) **dismissal**  
[Esclusione](#) [Giusta causa](#) [illegittimità](#) [Indennità](#) [infortunio](#)  
[Infortunio sul lavoro](#) [INPS](#) [IRAP](#) [IRPEF](#) [just cause](#)  
**Lavoro Licenziamento** [licenziamento](#)  
[collettivo](#) [Licenziamento disciplinare](#)  
[licenziamento per giusta causa](#) [Malattia](#) [Mansioni](#)  
[medico](#) [Non sussiste](#) [Nullità](#) [prova](#) [Pubblico Impiego](#)  
**rapporto di lavoro** [Reintegrazione](#) [remuneration](#)  
[responsabilità](#) [Retribuzione](#) [Rigetto](#) [Risarcimento](#)  
[sicurezza](#) [trasferimento](#) [Tributi](#)

## Newsletter di SoluzioneLavoro.it

Iscriviti per essere sempre aggiornato.

La Sua richiesta genererà una email che Le consentirà, anche per il futuro, di gestire l’iscrizione alla Newsletter ed esercitare il diritto all’oblio. [Legga l’informativa sulla privacy](#)

b) ciò era dimostrato dall'affidamento dei compiti tipici della posizione di responsabile delle risorse umane ad altro dipendente;

c) non rilevava la circostanza che il consorzio avesse stipulato con il suddetto lavoratore un contratto di collaborazione, non essendo importante la qualificazione del rapporto (autonomo o subordinato), quanto la necessità di avvalersi dello specifico apporto per ricoprire una posizione vacante, che ben avrebbe potuto essere affidata al prestatore licenziato, il quale possedeva la professionalità adeguata a ricoprire il posto di responsabile delle risorse umane, avendo svolto mansioni di "gestione del personale impiegato nel servizio di vigilanza" anche tramite la concessione di ferie e permessi al personale, il controllo dei turni, la loro approvazione e l'apporto di eventuali modifiche ritenute necessarie per esigenze di servizio, nonché la gestione delle procedure finalizzate all'assunzione di nuovo personale o alla sostituzione di quello in organico e delle procedure disciplinari e dei rapporti con le organizzazioni sindacali, anche per la definizione di accordi sull'orario di lavoro, su permessi e ferie e su altri istituti".

### **CORTE DI CASSAZIONE 1° dicembre 2025, n. 31312**

#### **FATTI DI CAUSA**

1.- Ca.Gi. aveva lavorato alle dipendenze del Consorzio (Omissis) dal 10/02/2017 con qualifica di quadro ed incarico di direttore tecnico, fino all'08/01/2019, quando era stato licenziato per giustificato motivo oggettivo.

Impugnava il licenziamento, sostenendone l'illegittimità e/o l'inefficacia per insussistenza della ragione addotta e comunque per violazione dell'obbligo di repêchage. Pertanto, previo accertamento dell'invalidità del licenziamento, chiedeva che, all'esito della dichiarazione giudiziale di estinzione del rapporto di lavoro, il Consorzio fosse condannato a pagargli l'indennità risarcitoria in misura non inferiore a sei mensilità e non superiore a trentasei, sulla base della retribuzione mensile di Euro 4.697,16. Proponeva altresì varie domande di condanna del Consorzio al pagamento delle retribuzioni dovute per lavoro straordinario, del

Ho letto l'informativa sulla privacy e acconsento al trattamento della email ai soli fini della Newsletter.

Iscriviti

premio di risultato e dell'indennità di mensa, nonché al rimborso delle imposte a titolo di acconto 2019.

2.- Costitutosi il contraddittorio, il Tribunale accoglieva la domanda relativa al licenziamento e condannava il Consorzio (Omissis) a pagare al ricorrente l'indennità risarcitoria liquidata in Euro 37.557,28, ritenendo non assolto l'onere della prova relativo all'effettività della soppressione del posto di lavoro a suo tempo affidato al ricorrente, né quello relativo al repêchage, considerato che sarebbe stato possibile adibire il ricorrente alle mansioni di responsabile delle risorse umane, affidate invece al sig. De.Ca. in epoca immediatamente successiva al licenziamento; rigettava le altre domande.

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello rigettava il gravame interposto dal Consorzio (Omissis).

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

a) dalla prova testimoniale risulta dimostrata la vacanza del posto di responsabile delle risorse umane o comunque che mancava una figura che, nell'organizzazione aziendale, svolgesse quelle specifiche funzioni;

b) tale fatto è dimostrato anche dall'affidamento dei compiti tipici della posizione di responsabile delle risorse umane al sig. De.Ca.;

c) la circostanza che il Consorzio avesse stipulato con il De.Ca. un contratto di collaborazione non ha alcuna rilevanza, perché ciò che rileva non è la qualificazione del rapporto (autonomo o subordinato), quanto la necessità di avvalersi del suo apporto per ricoprire una posizione vacante, che ben avrebbe potuto essere affidata al Ca.Gi., in tal modo evitando il suo licenziamento;

d) infondata è altresì la censura del Consorzio, secondo cui il Ca.Gi. non possedeva la professionalità adeguata a ricoprire il posto di responsabile delle risorse umane;

e) infatti, nel ricorso di primo grado il Ca.Gi. aveva dedotto di avere svolto anche mansioni di “gestione del personale impiegato nel servizio di vigilanza”, provvedendo a concedere ferie e permessi al personale, a controllare i turni, approvandoli ovvero apportando le modifiche ritenute necessarie per esigenze di servizio, a gestire le procedure disciplinari, a gestire i rapporti con le organizzazioni sindacali, anche per la definizione di accordi sull’orario di lavoro, su permessi e ferie e su altri istituti, e si occupava anche delle procedure finalizzate all’assunzione di nuovo personale o alla sostituzione di quello in organico;

f) a fronte di tali specifiche e puntuali allegazioni il Consorzio non ha sollevato alcuna contestazione, ad eccezione dei dedotti rapporti con le organizzazioni sindacali;

g) diventa a questo punto irrilevante l’indagine attinente le ragioni della soppressione del posto di lavoro in origine affidato al Ca.Gi., poiché, anche a voler ritenere sussistente quella ragione, resta in ogni caso accertata la violazione dell’obbligo di repêchage;

h) nell’insussistenza del fatto deve farsi rientrare anche la violazione dell’obbligo di repêchage, come insegna la Corte di Cassazione (Cass. n. 29102/2019);

i) è infondato anche l’ulteriore motivo di appello, con cui il Consorzio lamenta la mancata ammissione della prova testimoniale su altre circostanze e sul capitolo 3), relativo all’impossibilità del repêchage, perché quel capitolo è inammissibile in quanto formulato in negativo (Cass. n. 23789/2019).

4.- Avverso tale sentenza Consorzio (Omissis) ha proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi.

5.- Ca.Gi. ha resistito con controricorso.

6.- Il Consorzio ricorrente ha depositato memoria.

7.- Il collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. il ricorrente lamenta violazione degli artt. 3 L. n. 604/1966 e 41 Cost., per avere la Corte territoriale ritenuto violato l'obbligo di repêchage, senza considerare che la posizione di responsabile delle risorse umane era stata ricoperta da un lavoratore non subordinato.

Il motivo è infondato.

Posto il principio secondo cui qualunque attività può essere indifferentemente oggetto di un contratto di lavoro subordinato oppure autonomo, ai fini del repêchage ciò che conta è l'esistenza di una posizione lavorativa, in concreto attribuibile al dipendente altrimenti licenziando. Che poi quella posizione venga ricoperta – sulla base dell'insindacabile scelta imprenditoriale del datore di lavoro – mediante un successivo contratto di lavoro autonomo è circostanza del tutto irrilevante. Altrimenti sarebbe fin troppo agevole per il datore di lavoro eludere il limite del repêchage, soddisfacendo la sua ineliminabile esigenza lavorativa (nel caso di specie quella di responsabile delle risorse umane) ricorrendo a figure contrattuali diverse dal lavoro subordinato. Analogamente, deve ritenersi violato il repêchage nel caso in cui il datore di lavoro ricopra quella diversa posizione lavorativa mediante una nuova assunzione a tempo determinato, senza averla offerta al dipendente licenziando (Cass. ord. n. 18904/2024).

2.- Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. il ricorrente lamenta violazione dell'art. 3 L. n. 604/1966 per avere la Corte territoriale considerato adeguata la professionalità del Ca.Gi. anche per le funzioni di responsabile delle risorse umane solo sulla base delle sue deduzioni articolate nel ricorso introduttivo del giudizio, omettendo di considerare che la gestione del personale era per lui un mero "accessorio" rispetto alle sue proprie funzioni di responsabile del settore vigilanza. Assume che il Ca.Gi., dovendo necessariamente coordinare le guardie giurate, si occupava necessariamente anche dei loro turni, dei loro permessi, delle loro ferie etc.

Il motivo è inammissibile, perché sollecita a questa Corte un diverso apprezzamento di determinate circostanze di fatto, interdetto in sede di legittimità, in quanto riservato al giudice di merito. In ogni caso, quand'anche accessorie, la Corte ha accertato in fatto che quelle

mansioni di gestione del personale erano state ampiamente svolte dal Ca.Gi., in modo tale da consentire di riconoscere in capo a lui il possesso della professionalità adeguata a ricoprire la posizione lavorativa di responsabile delle risorse umane. E tale convincimento è stato adeguatamente motivato, sicché si sottrae alla censura prospettata con il motivo.

3.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. il ricorrente lamenta la nullità della sentenza per motivazione illogica ed apparente, in violazione dell'art. 132 c.p.c.

Il motivo è infondato, poiché la motivazione articolata dai Giudici d'appello è idonea a spiegare l'iter logico-giuridico seguito ed è ampiamente satisfattiva del "minimo costituzionale" richiesto dall'art. 111 Cost. (Cass. sez. un. n. 8053/2014).

4.- Con il quarto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. il ricorrente lamenta la nullità della sentenza per motivazione illogica ed apparente, in violazione dell'art. 132 c.p.c., in relazione al rigetto del motivo di appello riguardante la mancata ammissione della prova riguardante l'inesistenza di altre posizioni di quadro all'interno dell'organico del Consorzio.

Il motivo è infondato, dal momento che pure sul rigetto dell'istanza istruttoria la motivazione è idonea a spiegare l'iter logico-giuridico seguito dai Giudici d'appello ed è ampiamente satisfattiva del "minimo costituzionale" richiesto dall'art. 111 Cost. (Cass. sez. un. n. 8053/2014). In particolare, la Corte territoriale ha affermato che l'ulteriore prova testimoniale richiesta dal Consorzio era superflua in considerazione del raggiunto convincimento (che era stato proprio anche del Tribunale) circa la violazione dell'obbligo di repêchage desunta dalla mancata adibizione del Ca.Gi. alle mansioni di responsabile delle risorse umane.

5.- Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente a rimborsare al controricorrente le spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in Euro 5.000,00, oltre Euro 200,00 per esborsi, oltre rimborso forfettario delle spese generali e accessori di legge.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1-quater, D.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso a norma dell'art. 13, co. 1-bis, D.P.R. cit., se dovuto.

Condividi:



Mi piace:

Caricamento...

Tag: [Cass. n. 31312/2025](#) [Contratto a termine](#) [Contratto di lavoro autonomo](#) [dismissal](#) [fixed-term contract](#) [giustificato motivo oggettivo](#) [justified objective reason](#) [Licenziamento](#) [posto vacante](#) [repêchage](#) [ripescaggio](#) [self-employment contract](#) [vacancy](#)

Soluzioni Lavoro 5 Febbraio 2026 Lavoro, Note di commento

[← Beneficio amianto, calcolo della pensione e neutralizzazione](#)