

La violazione dell'obbligo di repêchage determina l'illegittimità del licenziamento

di **Redazione**

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 1° dicembre 2025, n. 31312, ha stabilito che, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e di obbligo di repêchage, deve ritenersi che qualunque attività può essere indifferentemente oggetto di un contratto di lavoro subordinato oppure autonomo, mentre 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 sia ricoperta – sulla base dell'insindacabile scelta imprenditoriale del datore di lavoro – mediante un successivo contratto di lavoro autonomo è circostanza del tutto irrilevante, dovendosi osservare che sarebbe fin troppo agevole per il datore di lavoro eludere il limite del repêchage, soddisfacendo la sua ineliminabile esigenza lavorativa, 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.

Il caso

La Corte di Cassazione è chiamata a pronunciarsi sul recesso per giustificato motivo impugnato da un lavoratore con qualifica di quadro e ruolo di direttore tecnico, per inesistenza della ragione organizzativa addotta e violazione dell'obbligo di repêchage. Il dipendente chiedeva, quindi, gli venissero riconosciute l'indennità risarcitoria e ulteriori somme per straordinari, premio di risultato, indennità di mensa e rimborsi fiscali.

Sia il Tribunale che la Corte d'Appello avevano accolto la domanda relativa al licenziamento, ritenendo non provata la soppressione effettiva del posto, in quanto il ricorrente avrebbe potuto ricoprire la posizione di responsabile delle risorse umane vacante, affidata poco dopo a un'altra persona con contratto di collaborazione autonoma, ma avevano respinto le richieste economiche.

In particolare, il Tribunale di seconde cure non aveva dato rilievo all'inquadramento come lavoratore autonomo del responsabile delle risorse umane, poiché per il repêchage rileva solo l'esistenza di una posizione lavorativa concretamente disponibile, indipendentemente dalla



tipologia contrattuale applicata. Pertanto, la violazione dell'obbligo di repêchage è sufficiente per affermare l'insussistenza del fatto giustificativo del licenziamento.

Il Consorzio aveva proposto ricorso per cassazione articolando 4 motivi, tutti rigettati dalla Cassazione:

1. la violazione delle norme sul licenziamento per non avere considerato che il ruolo di responsabile risorse umane era stato affidato a un autonomo;
2. l'errata valutazione della professionalità del lavoratore;
3. la motivazione apparente della sentenza;
4. la nullità della decisione per omessa ammissione di una prova testimoniale relativa all'inesistenza di altre posizioni di quadro.

I Supremi giudici hanno rilevato che:

- in relazione al primo motivo di ricorso, ai fini del repêchage conta la presenza di una posizione lavorativa disponibile e astrattamente attribuibile al dipendente;
- il secondo motivo è inammissibile, perché volto a sollecitare una nuova valutazione di merito, quando la Corte d'Appello aveva già correttamente verificato in base alle mansioni effettivamente svolte l'adeguata professionalità del lavoratore a ricoprire l'incarico di responsabile delle risorse umane;
- il terzo e quarto motivo sono ritenuti infondati, in quanto la sentenza impugnata esponeva con chiarezza il percorso logico-giuridico seguito e giustificava adeguatamente la superfluità dell'ulteriore istruttoria.

Pertanto, la Suprema Corte ha confermato la decisione di merito.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle
risorse umane**

Scopri di più