

# Memento Pratico

LICENZIAMENTO

ESTRATTO

Dimissioni  
Altre cause di cessazione  
del rapporto

## Piano generale dell'opera

### 100 Note introduttive

#### Parte I Dimissioni

517 Cap. 1. Disciplina generale

600 Cap. 2. Casi particolari

#### Parte II Licenziamento

##### Titolo I Condotta del lavoratore

1110 Cap. 1. Campo di applicazione

1230 Cap. 2. Procedura disciplinare

##### Titolo II Attività produttiva

1460 Cap. 1. Licenziamento individuale

1700 Cap. 2. Licenziamento collettivo

##### Titolo III Licenziamento illegittimo

2200 Cap. 1. Impugnazione

2400 Cap. 2. Conseguenze

##### Titolo IV Situazioni particolari

3000 Cap. 1. Malattia e infortunio

3100 Cap. 2. Impossibilità sopravvenuta

3200 Cap. 3. Raggiungimento dei requisiti pensionistici

3350 Cap. 4. Matrimonio

#### Parte III Conseguenze della cessazione

4000 Cap. 1. Liquidazione delle competenze

4500 Cap. 2. Disoccupazione

#### Parte IV Categorie speciali

5100 Cap. 1. Lavoratori in prova

5200 Cap. 2. Dirigenti

5300 Cap. 3. Collaboratori coordinati e continuativi

5400 Cap. 4. Lavoratori a termine

5500 Cap. 5. Soggetti assunti obbligatoriamente

5600 Cap. 6. Apprendisti

|             |  |
|-------------|--|
| <b>5700</b> | <b>Cap. 7. Soci lavoratori di cooperative</b>            |
| <b>5800</b> | <b>Cap. 8. Agenti</b>                                    |
| <b>5900</b> | <b>Cap. 9. Giornalisti</b>                               |
| <b>6000</b> | <b>Cap. 10. Dipendenti di organizzazioni di tendenza</b> |
| <b>6100</b> | <b>Cap. 11. Lavoratori dello spettacolo</b>              |
| <b>6200</b> | <b>Cap. 12. Sportivi</b>                                 |
| <b>6300</b> | <b>Cap. 13. Lavoratori somministrati</b>                 |
| <b>6400</b> | <b>Cap. 14. Domestici</b>                                |
| <b>6600</b> | <b>Cap. 15. Genitori lavoratori</b>                      |

## **Appendice**

|             |  |
|-------------|--|
| <b>9000</b> | <b>Prospetto operativo tutele in caso di licenziamento illegittimo</b> |
| <b>9100</b> | <b>Contrattazione collettiva: schede di sintesi</b>                    |
| <b>9200</b> | <b>Normativa</b>   |

**p. 863**

**Indice analitico**

**TITOLO II**

**ATTIVITÀ  
PRODUTTIVA**

Il recesso legato a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro o al regolare funzionamento di essa, è denominato **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** (art. 3 L. 604/66).

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo può interessare uno o più lavoratori: in quest'ultima ipotesi si parla di **licenziamento plurimo individuale**. Tuttavia, quando il datore di lavoro occupa più di 15 dipendenti e il licenziamento coinvolge almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni, occorre rispettare la procedura prevista per i **licenziamenti collettivi** (v. n. 1728 e s.).

Il licenziamento collettivo e il licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo, pur essendo entrambi caratterizzati dal necessario collegamento del licenziamento a motivi non inerenti la persona del lavoratore, differiscono per la necessaria **sussistenza dei presupposti numerico-temporali** richiesti per il primo (v. n. 1700). Una volta accertato che ricorrono tali presupposti e verificato che la risoluzione del rapporto non è collegata a motivi inerenti alla persona del lavoratore, diventa superflua ogni ulteriore indagine per determinare la ragione del recesso e deve senz'altro applicarsi la disciplina dei licenziamenti collettivi (Cass. 4 marzo 2000 n. 2463).

Il lavoratore a tempo indeterminato, che sia stato oggetto di licenziamento per riduzione trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, non necessariamente nell'ambito di un licenziamento collettivo (Cass. 10 novembre 2011 n. 23414), ha **diritto di precedenza nella riassunzione** (a tempo determinato e indeterminato: Cass. 5 ottobre 2002 n. 14293) presso la medesima azienda entro 6 mesi decorrenti dalla comunicazione di licenziamento (art. 15 L. 264/49).

A differenza di quanto avviene per il diritto di precedenza per i contratti a termine (art. 24 D.Lgs. 81/2015), non si ritiene necessario che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza.

**Normativa COVID-19** A causa dell'emergenza COVID-19, a partire dal mese di marzo 2020 il Governo ha emanato una serie di provvedimenti emergenziali che hanno posto in essere un vero e proprio **«blocco» dei licenziamenti** per giustificato motivo oggettivo e dei licenziamenti collettivi.

In particolare, il c.d. **Decreto Cura Italia** (art. 46 DL 18/2020 conv. in L. 27/2020), salve talune eccezioni, prevedeva che il datore di lavoro, per una durata di 60 giorni e a prescindere dal numero dei dipendenti, non potesse recedere per giustificato motivo oggettivo, sospendendo, al contempo, le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso (art. 7 L. 604/66). La norma precludeva, altresì, l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo (artt. 4, 5 e 24 L. 223/91) e sospendeva quelle pendenti, avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Il c.d. **Decreto Rilancio** (art. 80, c. 1 lett. a), DL 34/2020 conv. in L. 77/2020) ha esteso la durata del blocco fino a 5 mesi.

Successivamente il c.d. **Decreto Agosto** (DL 104/2020 conv. in L. 126/2020) ha prorogato le disposizioni in materia di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e di licenziamenti collettivi fino a 31 dicembre 2020, con un meccanismo strettamente correlato alla fruizione della cassa integrazione con causale COVID-19 o dell'esonero contributivo (art. 3 DL 104/2020 conv. in L. 126/2020).

Tale norma introduceva delle **deroghe**, prevedendo che il divieto di licenziamento non si applicasse nelle ipotesi di:

— licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa (art. 2112 c.c.);

— accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro (Mess. INPS 17 febbraio 2021 n. 689);

1450

1455

1457

— fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Il Governo è poi nuovamente intervenuto con ulteriori provvedimenti:

— il c.d. **Decreto Ristori** (art. 12 DL 137/2020 conv. in L. 176/2020) che ha disposto la proroga del blocco sino al 31 gennaio 2021;

— la **Legge di Bilancio 2021** (art. 1, c. 309 e s., L. 178/2020) che ha ulteriormente prorogato il blocco dei licenziamenti **sino al 31 marzo 2021**;

— il c.d. **Decreto Sostegni** (art. 8 DL 41/2021) che ha, in via generale, esteso il blocco **sino al 30 giugno 2021 e dal 1° luglio al 31 ottobre 2021** solo per i datori di lavoro che fanno ricorso all'assegno ordinario e alla cassa in deroga (art. 8, c. 2, DL 41/2021) o alla CISOA (art. 8, c. 8, DL 41/2021). Tale decreto ha altresì introdotto un'ulteriore ipotesi di deroga al blocco nel caso di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato in **violazione** dell'espresso divieto introdotto dalla normativa emergenziale per fronteggiare l'emergenza COVID-19 (DL 18/2020 conv. in L. 27/2020; DL 34/2020 conv. in L. 77/2020; DL 104/2020 conv. in L. 126/2020 e DL 137/2020 conv. in L. 176/2020) è affetto da radicale **nullità**, con conseguente applicabilità della tutela reale «piena» (art.18, c. 1, L. 300/70; art. 2 D.Lgs. 23/2015) (Trib. Mantova 11 novembre 2020 n. 112; v. n. 2458).

## CAPITOLO 1

# Licenziamento individuale

### SOMMARIO

|                             |      |                       |      |
|-----------------------------|------|-----------------------|------|
| I. Motivi .....             | 1460 | IV. Intimazione ..... | 1498 |
| II. Condizioni .....        | 1480 | V. Revoca .....       | 1515 |
| III. Onere probatorio ..... | 1495 |                       |      |

## I. Motivi

**1460** Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (c.d. «GMO») avviene a causa di vicende e/o eventi che, incidendo sulla realtà aziendale in cui il lavoratore è inserito, determinano l'effettiva esigenza del datore di lavoro di porre fine al rapporto di lavoro.

Nel caso del **lavoratore distaccato** presso altra impresa, gli elementi costitutivi del giustificato motivo oggettivo devono essere verificati con riferimento all'**ambito aziendale del datore di lavoro distaccante** (Cass. 28 febbraio 2019 n. 5996).

**1462** Vengono generalmente fatti rientrare nell'ambito del giustificato motivo oggettivo sia i licenziamenti intimati in relazione all'insorgenza di specifiche esigenze aziendali che impongono la soppressione del posto di lavoro, sia i licenziamenti che traggono origine da comportamenti o situazioni facenti capo al prestatore di lavoro, che non integrano una forma di inadempimento, ma possono comunque rientrare nella fattispecie dei licenziamenti per GMO in quanto incidono sul regolare funzionamento dell'organizzazione del lavoro, come è il caso, ad esempio, del licenziamento intimato per **inidoneità sopravvenuta** della prestazione lavorativa.

La più recente giurisprudenza ha, invece, **escluso** che possa configurare giustificato motivo oggettivo di licenziamento lo **scarso rendimento** del lavoratore **dovuto all'elevato numero di assenze per malattia**, ma non tale da esaurire il compito (Cass. 7 dicembre 2018 n. 31763). Si è osservato, infatti, che la non utilità della prestazione per il tempo della malattia è evento previsto e disciplinato dal legislatore con conseguenze che possono portare alla risoluzione del rapporto di lavoro solo dopo il superamento del periodo di compito disciplinato dall'art. 2110 c.c. e dalla contrattazione collettiva.

Deve **escludersi** la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo quando, al di là di ogni eventuale riferimento a ragioni relative all'impresa, il licenziamento è fondato su di un **comportamento riconducibile alla sfera volitiva del lavoratore**, lesivo dei suoi doveri contrattuali essendo sottratta al datore di lavoro la possibilità di qualificarne la ragione giustificatrice (Cass. 22 novembre 2016 n. 23735). In questa ipotesi viene espresso un giudizio negativo nei confronti del lavoratore, anche se il suddetto giudizio non investe le qualità strettamente tecniche del lavoratore, ma ha per oggetto altri aspetti dell'attività professionale o della sua personalità, aspetti in ogni caso concorrenti, secondo le circostanze del caso, a costituirne il patrimonio professionale (Cass. 25 ottobre 2012 n. 18287).

### Casi pratici

È stato ritenuto «ontologicamente disciplinare» (e non per GMO) il licenziamento:

- intimato ad un chirurgo per la sua inidoneità a inserirsi nel lavoro di équipe e a padroneggiare le proprie manifestazioni e i propri sentimenti, indipendentemente dalle riconosciute capacità puramente tecniche (Cass. 14 gennaio 1997 n. 326);
- intimato a una lavoratrice per comportamenti ritenuti non in linea con le disposizioni aziendali e incidenti sul corretto funzionamento dell'impresa (Cass. 25 ottobre 2012 n. 18287);
- motivato dal mancato adeguamento della prestazione alle mutate condizioni di mercato, imputabile alla condotta del lavoratore, pur precisandosi nella lettera di licenziamento di non voler muovere «contestazioni di natura disciplinare di sorta» (Cass. 22 novembre 2016 n. 23735).

**Soppressione del posto** Le ragioni che possono condurre alla soppressione di una data posizione lavorativa possono essere di carattere sia economico, sia tecnico-produttivo.

1464

La soppressione può conseguire, ad **esempio**:

- ad una **innovazione tecnologica** che abbia reso determinate mansioni obsolete o non più necessarie in rapporto alla rimodulata organizzazione produttiva dell'azienda (Cass. 14 giugno 2005 n. 12769; Cass. 30 marzo 2009 n. 7706);
- all'**esternalizzazione** di determinate attività che, pur ritenute ancora necessarie, si preferisce delegare a imprese esterne (Cass. 20 luglio 2020 n. 15401; Cass. 29 ottobre 2018 n. 27380);
- alla **cessazione di un appalto** (Cass. 27 ottobre 2017 n. 25653);
- alla **soppressione di una specifica unità produttiva** (Cass. 25 settembre 2018 n. 22672);
- ad una **diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio**, attuata a fini di una più economica ed efficiente gestione aziendale, nel senso che certe mansioni possono essere suddivise fra più lavoratori, in aggiunta a quelle da ciascuno già espletate, con il risultato finale di far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente (App. Milano 29 settembre 2020 n. 466; Cass. 6 dicembre 2017 n. 29238; Cass. 3 maggio 2017 n. 10699; Cass. 28 settembre 2016 n. 19185; Cass. 1° giugno 2012 n. 8846).

**Generica esigenza di riduzione del personale** Il giustificato motivo oggettivo può consistere anche nella generica esigenza di **riduzione di personale** omogeneo e fungibile.

1465

**1470 Procedure concorsuali** L'ammissione dell'imprenditore ad una qualsiasi procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, amministrazione straordinaria, liquidazione coatta amministrativa) non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

Il 1° settembre 2021 è prevista l'entrata in vigore, nella sua interezza, del **Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza** (D.Lgs. 14/2019) che espressamente prevede che l'apertura della «**liquidazione giudiziale**» - come è stato ribattezzato il fallimento - non costituisce motivo di licenziamento (art. 189, c. 1, D.Lgs. 14/2019). I **rapporti di lavoro** subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa della liquidazione giudiziale **restano sospesi** fino a quando il curatore (con l'autorizzazione del giudice delegato) comunica ai lavoratori il subentro, assumendo i relativi obblighi, oppure il recesso che ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale (art. 189, c. 1 e 2, D.Lgs. 14/2019). Il curatore procede senza indugio al recesso, comunicandolo per iscritto, dai rapporti di lavoro subordinato quando non sia possibile la continuazione o il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo o comunque sussistano manifeste ragioni economiche inerenti l'assetto dell'organizzazione del lavoro (art. 189, c. 3 D.Lgs. 14/2019). In ogni caso, decorso il termine di quattro mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale (o l'ulteriore termine concesso dal giudice delegato) senza che il curatore abbia comunicato il subentro, i rapporti di lavoro subordinato che non siano già cessati si intendono risolti di diritto con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale (art. 189, c. 4, D.Lgs. 14/2019). Nel caso in cui il curatore intenda procedere a licenziamento collettivo (artt. 4, c. 1, e 24, c. 1, L. 223/91) trovano applicazione alcune disposizioni in deroga alla disciplina generale (v. n. 1728 e s.). Nell'ipotesi in cui venga disposto l'**esercizio provvisorio** dell'impresa in liquidazione giudiziale, in attesa della decisione del curatore i **rapporti di lavoro** subordinato in essere **proseguono**.

**1472 Cessazione dell'attività** È legittimo il licenziamento determinato dalla cessazione dell'attività produttiva (Cass. 12 agosto 1994 n. 7417; Trib. Varese 26 marzo 2013). In tal caso, tuttavia, qualora sussistano i presupposti richiesti per il ricorso ai licenziamenti collettivi, trova applicazione la relativa procedura (v. n. 1728 e s.).

Nel caso in cui sia accertata la **totale cessazione dell'attività imprenditoriale** da parte del datore di lavoro, la legittimità del licenziamento intimato ai lavoratori per giustificato motivo oggettivo non è esclusa né dal fatto che lo stabilimento sede dell'impresa non sia stato immediatamente alienato o altrimenti dismesso, rimanendo però nella disponibilità dell'imprenditore come mera entità non funzionante, né dal fatto che uno o pochi altri dipendenti siano stati mantenuti in servizio per il compimento delle pratiche relative alla suddetta cessazione dell'attività, non essendo sindacabili, nel quadro della libertà d'iniziativa economica (art. 41 Cost.), le ragioni dei licenziamenti dovuti a cessazione dell'attività (Cass. 24 settembre 2010 n. 20232).

**1473 Trasferimento d'azienda** Il trasferimento d'azienda non può essere di per sé ragione giustificativa di licenziamento (art. 2112, c. 4, c.c.), ma non può impedire il licenziamento per giustificato motivo oggettivo che trovi fondamento nella **struttura aziendale** e non nella connessione con il trasferimento o nella finalità di agevolarlo (Cass. 4 febbraio 2019 n. 3186; Cass. 11 maggio 2018 n. 11410; Cass. 11 giugno 2008 n. 15495).

Il licenziamento causato dal trasferimento d'azienda non è nullo ma integra, in conformità con la lettera della legge, da interpretarsi restrittivamente, una **ipotesi di annullabilità** per difetto di giustificato motivo (Cass. 21 febbraio 2019 n. 5177).

**1474 Fine lavoro nelle costruzioni edili** La «fine lavoro nelle costruzioni edili» **consiste** nell'esaurimento della fase dei lavori per i quali i lavoratori erano stati assunti, in modo da determinare il venir meno dell'utilità del loro apporto all'attività dell'impresa edile, e non nella cessazione dell'attività dell'impresa o nel compi-



mento dell'opera (Cass. 4 marzo 2015 n. 4349). Essa opera anche nel caso di esaurimento di una **singola fase di lavoro** che abbia richiesto specifiche professionalità, non utilizzabili successivamente (Cass. 21 maggio 2018 n. 12439). Anche in tal caso è tuttavia necessario che il datore di lavoro dimostri l'impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili nell'ambito dell'organizzazione aziendale, verifica che dovrà essere svolta considerando tutti i cantieri in cui è dislocata l'attività d'impresa (Cass. 21 maggio 2018 n. 12439; Cass. 22 ottobre 2009 n. 22417; Cass. 23 gennaio 2008 n. 1008).

Poiché l'ipotesi di fine lavoro nelle costruzioni edili è espressamente esclusa dal campo di applicazione dei licenziamenti collettivi (art. 24 L. 223/91), il licenziamento deve essere attuato attraverso la **procedura** prevista per i licenziamenti individuali (o plurimi) per giustificato motivo oggettivo.

---

## II. Condizioni

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo se sussistono le condizioni di seguito esaminate. **1480**

**Situazione economica negativa** Secondo il più recente orientamento della Cassazione (Cass. 7 dicembre 2016 n. 25201; più volte confermata dalla successiva giurisprudenza), lo stato di crisi o l'andamento economico negativo dell'azienda **non è un presupposto fattuale** del giustificato motivo oggettivo (che il datore di lavoro debba necessariamente provare ed il giudice accertare), essendo **sufficiente** che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, tra le quali non è possibile escludere quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività dell'impresa, determinino un **effettivo mutamento dell'assetto organizzativo** attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa. Qualora, tuttavia, il licenziamento sia stato motivato richiamando l'esigenza di fare fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese notevoli di carattere straordinario ed in giudizio si accerti che la ragione indicata non sussiste, il recesso può risultare ingiustificato per una valutazione in concreto sulla mancanza di veridicità e sulla pretestuosità della causale addotta dall'imprenditore (Cass. 25 gennaio 2021 n. 1514; Cass. 20 luglio 2020 n. 15400; Cass. 3 maggio 2017 n. 10699). **1481**

**Effettività del riassetto organizzativo** Ai fini della legittimità del licenziamento occorre che il datore di lavoro operi un riassetto organizzativo effettivo e non pretestuoso (Cass. 16 febbraio 2012 n. 2250; Cass. 30 agosto 2005 n. 17510; App. Bologna 3 dicembre 2010). Il riassetto deve essere stato la **causa del licenziamento** e **non** costituirne, invece, un mero **effetto di risulta** (Cass. 11 maggio 2018 n. 11413; Cass. 28 settembre 2016 n. 19185; Cass. 21 novembre 2011 n. 24502); e deve essere, altresì, fondato su **circostanze** realmente **esistenti al momento** della comunicazione del recesso e non riguardante circostanze future ed eventuali (Cass. 4 febbraio 2019 n. 3186; Cass. 14 dicembre 2002 n. 17928; Cass. 22 aprile 2000 n. 5301). **1482**

### Caso pratico

È illegittimo il licenziamento intimato per soppressione del posto di lavoro, se la cancellazione del ruolo aziendale è destinata a prodursi solo in un secondo tempo per effetto di una programmata fusione societaria, fondandosi così su una riorganizzazione aziendale che non aveva ancora prodotto i propri effetti nella compagine aziendale (Cass. 4 febbraio 2019 n. 3186).

È comunque legittimo il licenziamento giustificato da una riorganizzazione aziendale finalizzata ad una più economica gestione dell'impresa, anche se il riassetto sopravviene **nel corso o al termine del periodo di preavviso** (Cass. 24 febbraio 2005 n. 3848).

**1483 Nesso causale** Non è sufficiente accertare la sussistenza delle ragioni addotte dal datore di lavoro a sostegno della modifica organizzativa da lui attuata, essendo sempre necessario che dette ragioni incidano, in termini di causa efficiente, sulla posizione lavorativa ricoperta dal lavoratore licenziato, solo così potendosi verificare la non pretestuosità del recesso (Cass. 28 marzo 2019 n. 8661).

#### Casi pratici

**1)** Pur avendo accertato la riduzione del fatturato e l'eliminazione di una specifica attività aziendale, è stato ritenuto illegittimo il licenziamento del lavoratore che, formalmente inserito nell'organigramma quale addetto a tale attività, non vi era mai stato adibito in concreto (Cass. 28 marzo 2019 n. 8661).

**2)** Pur avendo accertato la soppressione del reparto cui era addetta la lavoratrice, è stato ritenuto illegittimo il licenziamento sul rilievo che la collocazione della stessa presso tale reparto, destinato ad essere soppresso in breve tempo, era avvenuta in evidente esubero (Cass. 13 marzo 2019 n. 7167).

**1484 Repêchage** La legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo presuppone, altresì, **l'impossibilità di utilmente ricollocare il lavoratore** (Cass. 22 febbraio 2021 n. 4673; Cass. 2 novembre 2020 n. 24195; Cass. 20 ottobre 2017 n. 24882). Si tratta di una condizione di creazione giurisprudenziale, la quale impone al datore di lavoro la **preventiva verifica dell'inesistenza di posizioni alternative** alle quali adibire il lavoratore per evitarne il licenziamento (c.d. obbligo di repêchage). Prima di procedere con il licenziamento, il datore di lavoro deve, dunque, verificare che nell'ambito dell'organizzazione aziendale, non siano presenti **mansioni equivalenti** (secondo la vecchia formulazione dell'art. 2103 c.c.), o **mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento** delle ultime effettivamente svolte (secondo la nuova formulazione dell'art. 2103 c.c.: art. 3 D.Lgs. 81/2015). Ancor prima che l'art. 2103 c.c. venisse modificato - nel senso di consentire al datore di lavoro, in caso di trasformazione degli assetti organizzativi aziendali, con impatto sulla posizione del lavoratore, di unilateralmente assegnare a quest'ultimo mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore (purché rientranti nella medesima categoria legale), nonché di concordare, con il medesimo, una modifica in senso peggiorativo di mansioni, livello di inquadramento e categoria legale (quando ciò dovesse rientrare nell'interesse del lavoratore) - la giurisprudenza era giunta ad affermare che qualora l'assegnazione di mansioni inferiori si risolvesse in una concreta alternativa alla perdita del posto di lavoro, il datore di lavoro, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, deve prospettare al lavoratore la possibilità di essere adibito a mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale (Cass. 9 novembre 2016 n. 22798), in quanto l'interesse alla conservazione del posto di lavoro deve prevalere sull'interesse al mantenimento della professionalità acquisita.

Con l'entrata in vigore del nuovo art. 2103 c.c., secondo una parte della giurisprudenza l'obbligo di repêchage si estenderebbe alla verifica della ricollocabilità del lavoratore non solo in mansioni appartenenti allo stesso livello e categoria di inquadramento, ma anche a **mansioni rientranti nel livello immediatamente inferiore della stessa categoria di inquadramento** (Trib. Trento 18 dicembre 2017; Trib. Milano 16 dicembre 2016 n. 3370), fino ad arrivare, qualora vi siano posti disponibili in **livelli ulteriormente inferiori** o in **categoria inferiore**, a formalizzare un'offerta del relativo posto come alternativa al licenziamento (Trib. Roma 24 agosto 2020 n. 4674). Si ritiene, in ogni caso, che l'obbligo di repêchage debba comunque essere limitato

alle mansioni disponibili che non necessitano di idonea formazione, perché obbligarne il datore di lavoro ad attribuire al lavoratore mansioni che necessitano di adeguata formazione significherebbe imporgli un ulteriore costo economico (Trib. Roma 24 luglio 2017).

Il datore di lavoro deve verificare l'impossibilità di utilizzare il lavoratore in mansioni diverse **con riguardo all'intera struttura aziendale** e non solo alla sede presso la quale il lavoratore era impiegato (Cass. 2 ottobre 2006 n. 21282; Trib. Roma 11 febbraio 2019 n. 1314). Tale verifica in via eccezionale può estendersi anche alle altre società dello stesso gruppo, ma solo qualora le relazioni all'interno di detto **gruppo** siano tali da dar vita ad un **unico centro di imputazione dei rapporti giuridici** (Cass. 31 maggio 2017 n. 13809; Cass. 16 gennaio 2014 n. 798; Cass. 16 maggio 2003 n. 7717; Trib. Milano 16 dicembre 2016 n. 3370).

**Precisazioni 1)** All'interno di un gruppo di società sussiste un **unico centro di imputazione** dei rapporti giuridici se:

- esiste un'unica struttura organizzativa e produttiva;
- le attività esercitate dalle diverse imprese si integrano;
- sussiste un coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario;
- la prestazione di lavoro viene svolta in modo indifferenziato in favore delle differenti imprese del «gruppo».

**2)** Ai fini dell'obbligo del repêchage non vengono in rilievo tutte le **mansioni inferiori** dell'organigramma aziendale, ma solo quelle che siano **compatibili con il bagaglio professionale** del prestatore di lavoro (cioè che non siano disomogenee e incoerenti con la sua competenza) ovvero quelle che siano state effettivamente già svolte, contestualmente o in precedenza (Cass. 15 marzo 2021 n. 7218; Cass. 3 dicembre 2019 n. 31521).

**3)** L'obbligo di repêchage non opera se il lavoratore in esubero non ha la **capacità professionale richiesta** per ricoprire la diversa posizione lavorativa disponibile; tuttavia, ciò deve risultare da circostanze oggettivamente riscontrabili palesate dal datore di lavoro (Cass. 31 maggio 2017 n. 13809).

**4)** Il datore di lavoro non è obbligato a **formare il lavoratore in altre funzioni** al fine di ottemperare all'obbligo di repêchage. L'obbligo di repêchage deve essere riferito limitatamente alle attitudini e alla formazione di cui il lavoratore è dotato al momento del licenziamento con esclusione dell'obbligo del datore di lavoro di fornire a tale lavoratore una diversa o ulteriore formazione per salvaguardare il suo posto di lavoro (Cass. 11 marzo 2013 n. 5963).

**5)** L'**assunzione di personale con contratto a termine** nello stesso periodo di tempo in cui è avvenuto il licenziamento non è di per sé sufficiente a dimostrare il mancato adempimento all'obbligo di repêchage (App. Milano 7 aprile 2017 n. 909; Trib. Roma 27 ottobre 2014).

**6)** L'obbligo di repêchage è incompatibile con **motivazioni strettamente collegate alla mera riduzione dei costi per il personale**, in quanto, in tal caso, il mantenimento in servizio del dipendente, seppur in altre mansioni, contrasterebbe con tale esigenza (Cass. 25 gennaio 2021 n. 1508).

**Scelta del lavoratore** Quando il giustificato motivo oggettivo si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, si pone una questione (inconfidente nella diversa ipotesi di soppressione di una determinata posizione lavorativa: Cass. 7 giugno 2017 n. 14178) di **valutazione comparativa tra lavoratori** con obbligo per il datore di lavoro di operare la scelta del lavoratore (o dei lavoratori) da licenziare secondo i criteri di buona fede e correttezza (artt. 1175 e 1375 c.c.) e senza porre in essere atti discriminatori.

La giurisprudenza (Cass. 27 gennaio 2020 n. 1802; Cass. 30 agosto 2018 n. 21438; Cass. 25 luglio 2018 n. 19732; Cass. 7 dicembre 2016 n. 25192; Cass. 8 luglio 2016 n. 14021) ammette la possibilità di ricorrere, a tal fine, ai criteri dettati dalla legge per i licenziamenti collettivi (art. 5 L. 223/91: v. n. 1848 e s.). Conseguentemente il datore di lavoro può utilizzare in via analogica i criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità (non assumono, invece, rilievo le esigenze tecnico-produttive e organizzative data la indicata situazione di totale fungibilità tra i dipendenti) quali *standard* particolarmente idonei a consentire al datore di lavoro di esercitare il suo potere selettivo coerentemente con gli interessi del lavoratore e con quello aziendale.

Peraltro, secondo il citato orientamento, non può escludersi l'utilizzabilità di altri criteri, purché siano non arbitrari, improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati.