NELL'ASSOLVIMENTO DELL'OBBLIGO DI REPÊCHAGE, PER IL CASO DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO, SI CONSIDERANO SOLO LE MANSIONI INFERIORI COMPATIBILI CON LE COMPETENZE DEL LAVORATORE (CASS. CIV., SEZ. LAV., 24.09.2025 N. 26035)

scritto da goal | 30 Dicembre 2025



di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna*

Con la pronunzia in commento (Cass., sez. lav., n. 26035 dell'8.07.2025, pubblicata il 24.09.2025), la Suprema Corte di Cassazione ha fissato alcuni principi fondamentali in materia di obbligo di *repêchage* del datore di lavoro, per il caso di licenziamento del dipendente per giustificato motivo oggettivo, rilevando, più precisamente, che, a tal fine:

- non vengono in rilievo tutte le mansioni inferiori dell'organigramma aziendale, ma solo quelle che siano realmente compatibili con le competenze professionali del lavoratore, ossia quelle che siano state effettivamente già svolte, contestualmente o in

precedenza, dal dipendente;

- il datore di lavoro non può ritenersi tenuto ad assolvere ad un obbligo del datore di lavoro di fornire un'ulteriore o diversa formazione del prestatore per la salvaguardia del posto di lavoro.

La pronunzia in esame si riferisce ad una fattispecie di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per la soppressione, nell'organigramma aziendale, della posizione di "*Responsabile Ufficio Tecnico*" – e, con essa, delle posizioni di "*Responsabile Gestione Sinistri e Assicurazioni*" e "*Responsabile Gestione Multe*" – e della posizione di "*Responsabile Servizio Gestione Certificazioni*", ricoperte, sino alla data del recesso datoriale, dal dipendente così dimissionato.

Il dipendente impugnava il licenziamento.

In primo grado, il Tribunale respingeva il suo ricorso, mentre, in secondo grado, la Corte di Appello, in accoglimento delle sue doglianze, statuiva l'illegittimità del licenziamento, rilevando, a fondamento di tale statuizione, che la Società datrice di lavoro non aveva correttamente assolto all'obbligo di *repêchage*, dato che non aveva dimostrato che, anziché licenziare il lavoratore, avrebbe potuto impiegarlo, anche in via provvisoria, in altra posizione (addetto all'esercizio settore movimento) e, successivamente, in sostituzione di un suo collega prossimo alla pensione.

Avverso tale decisione proponeva ricorso in Cassazione la Società, che rimetteva al Supremo Collegio, per quanto interessa ai presenti fini, il compito di valutare se, alla luce dell'attuale assetto normativo, il datore di lavoro avesse adempiuto correttamente o meno all'obbligo di *repêchage*.

Sul punto, la Suprema Corte rilevava che, in relazione alla

mobilità verticale (mansioni inferiori), l'obbligo di *repêchage* del datore di lavoro doveva ritenersi circoscritto alle mansioni di livello immediatamente inferiore rispetto a quelle cui era adibito il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo, purché tali mansioni immediatamente inferiori fossero compatibili con il bagaglio professionale del lavoratore e non comportassero mutamenti dell'assetto organizzativo aziendale insindacabilmente stabilito dall'imprenditore ai sensi dell'art. 41 Cost.

Ciò posto, la Suprema Corte aggiungeva, a corollario di tale principio, che il datore di lavoro non poteva ritenersi tenuto a fornire un'ulteriore o diversa formazione del prestatore per la salvaguardia del suo posto di lavoro, atteso che il nostro ordinamento non contempla un obbligo siffatto a carico dell'imprenditore.

Sulla base di tali postulati, la Suprema Corte confermava, dunque, la decisione della Corte di Appello, rimarcando che la Corte distrettuale aveva svolto argomentazioni chiare e logiche ai fini della ravvisata violazione dell'obbligo di *repêchage*, in particolare effettuando una disamina sull'esistenza di mansioni che il datore di lavoro avrebbe potuto assegnare al dipendente al fine di evitarne il licenziamento e identificando tali mansioni in quelle di "*addetto all'esercizio – settore movimento*", in quanto già svolte in passato dal lavoratore e corrispondenti ad un solo livello di inquadramento inferiore al suo e in quanto l'espletamento di tali mansioni non richiedeva il possesso di alcuna specifica abilitazione.

**Avvocati Studio Legale Daverio & Florio (studiolegale@daverioflorio.com)*