

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli

Diretta da Umberto Carabelli

ANNO LXXV

Trimestrale

• aprile-giugno •

2/2024

ANNO LXXV • N. 2 2024

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

LE
FUTURA
EDIZIONE

Parte I - Dottrina

- *Saggi*
D. Chapellu *Risvolti giuslavoristici della concertazione territoriale* / M. D'Onghia, C. Faleri *Regole e tecniche di tutela del lavoro agricolo tra vecchi «vizi» e nuove «virtù»* / F. Di Noia *Il «nodo gordiano» dei contratti di prossimità* / G. Frosecchi *La Corte di Giustizia sugli indumenti religiosi sul luogo di lavoro* / G. Impellizzieri *I tirocini extracurricolari in Italia tra finalità formative e torsione lavoristica* / G. Natullo *Le procedure nei licenziamenti collettivi: tutele collettive e individuali* / I. Santoro *Il trattamento economico-normativo dei lavoratori negli appalti privati*
- *Problemi di diritto sociale europeo e internazionale*
D. Izzì *Parità di retribuzione tra uomini e donne: la Direttiva Ue n. 2023/970 come punto di svolta?*

Parte II - Giurisprudenza

- *Rassegna di giurisprudenza*
M.G. Elmo *La modernità della legge n. 104 del 1992 nei percorsi manutentivi della giurisprudenza*
- *Note*
M.D. Ferrara *L'obbligo di informazione e consultazione dei lavoratori e le vicende dell'impresa* / M. Salvagni *L'effetto «boomerang» dello ius variandi dopo il rafforzamento dell'obbligo di repêchage nel licenziamento per g.m.o.* / G.E. Comes *La salute quale limite alla libertà di iniziativa economica privata* / M. Peruzzi *Controlli investigativi e violazione della normativa sulla privacy* / A. Ingrao *La discriminazione algoritmica intersezionale e gli obblighi di parità di trattamento* / F. Paruzzo *Sul recesso intimato dalla Fondazione Teatro di San Carlo al Maestro Lisner* / A. Andreoni *Risarcimento da reintegra e indennità di mobilità: un dialogo tra sordi* / L. Giasanti *Infortunio sul lavoro e responsabilità civile: risarcimento del danno differenziale*

RGL Giurisprudenza online

- *Approfondimenti*
R.D. Costa *Corte di Giustizia e ferie del lavoratore in congedo per malattia* / C. Falaguerra *Illegittime le fasce orarie di reperibilità dei dipendenti pubblici assenti per malattia* / M. Marotta *Il congedo parentale del lavoratore padre: finalità e modalità di godimento* / I. Purificato *Gli atti di gestione del rapporto di lavoro nei casi di somministrazione irregolare e appalto fittizio: la giurisprudenza della Suprema Corte nell'ipotesi di licenziamento* / F. Natale *L'onere della prova datoriale nel licenziamento per g.m.o. per riduzione dei costi* / A. Valentini *Discriminazione per maternità e polizia penitenziaria: la Corte costituzionale e immissione in ruolo delle vice ispettrici* / A. Federici *L'interruzione delle trattative per mancata accettazione di condizioni illecite: quando costituisce estorsione*

Osservatori online

- *La Corte di Giustizia dell'Unione europea*
a cura di R. Nunin
- *Lavoro pubblico*
a cura di G. Nicosia, P. Saracini, C. Spinelli



ISSN 0392 - 7229

Tariffa R.O.C. - Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma - € 45,00



PROBLEMI DI DIRITTO SOCIALE EUROPEO E INTERNAZIONALE

Daniela Izzi

Alla ricerca dell'effettiva parità di retribuzione tra uomini e donne:
la Direttiva Ue n. 2023/970 come punto di svolta?

*In search of effective equal pay for men and women:**the EU Directive No. 2023/970 as a turning point?*

301

PARTE II

GIURISPRUDENZA

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

Maria Giovanna Elmo

La modernità della legge n. 104 del 1992 nei percorsi manutentivi
della giurisprudenza

107

RAPPORTO DI LAVORO

Maria Dolores Ferrara

L'obbligo di informazione e consultazione dei lavoratori
e le vicende dell'impresa tra slanci e battute di arresto

*(Corte di Giustizia, 13.7.2023, C-134/22, Seconda S.,**Corte di Giustizia, 6.7.2023, C-404/22, Settima S.)*

123

Michelangelo Salvagni

L'effetto «boomerang» dello *ius variandi* ex art. 2103 c.c. *post Jobs Act*
che rafforza l'obbligo di *repêchage* nel licenziamento per g.m.o.

*(Cassazione, 13.11.2023, n. 31561, S. civ., ord.,**Cassazione, 13.11.2023, n. 31451, S. civ., ord.)*

136

Gisella Emma Comes

«A misura d'uomo»: la salute quale limite alla libertà di iniziativa economica
privata, tra accomodamenti ragionevoli ed eccessiva onerosità

(Cassazione, 13.11.2023, n. 31471, ord.)

149

I

CASSAZIONE, 13.11.2023, n. 31561, S. civ., ord. – Pres. Doronzo, Est. Amendola.

Diff. Corte d'Appello di Roma, 17.7.2020.

Licenziamento individuale – Giustificato motivo oggettivo – Art. 3, l. 15 luglio 1966, n. 604 – Soppressione del posto di lavoro – Obbligo di *repêchage* – Nuove assunzioni – Mancata valutazione di una ricollocazione in mansioni del medesimo livello e in mansioni inferiori – Illegittimità del licenziamento – Reintegrazione.

Il riferimento ai livelli di inquadramento predisposti dalla contrattazione collettiva non può rappresentare una circostanza muta di significato, ma, anzi, costituisce un elemento che il giudice dovrà valutare per accertare in concreto se chi è stato licenziato fosse o meno in grado – sulla base di circostanze oggettivamente verificabili addotte dal datore e avuto riguardo alla specifica formazione e alla intera esperienza professionale del dipendente – di espletare le mansioni di chi è stato assunto ex novo, sebbene inquadrato nello stesso livello o in livello inferiore. (1)

II

CASSAZIONE, 13.11.2023, n. 31451, S. civ., ord. – Pres. Doronzo, Est. Amendola.

Diff. Corte d'Appello di Roma, 1.10.2020.

Licenziamento individuale – Giustificato motivo oggettivo – Art. 3, l. 15 luglio 1966, n. 604 – Soppressione del posto di lavoro – Obbligo di *repêchage* – Illegittimità del licenziamento – Reintegrazione.

Il riferimento ai livelli di inquadramento predisposti dalla contrattazione collettiva non può rappresentare una circostanza muta di significato, ma, anzi, costituisce un elemento che il giudice dovrà valutare per accertare in concreto se chi è stato licenziato fosse o meno in grado – sulla base di circostanze oggettivamente verificabili addotte dal datore e avuto riguardo alla specifica formazione e alla intera esperienza professionale del dipendente – di espletare le mansioni di chi è stato assunto ex novo, sebbene inquadrato nello stesso livello o in livello inferiore. (2)

(1-2) L'EFFETTO «BOOMERANG» DELLO IUS VARLANDI EX ART. 2103 C.C.
POST JOBS ACT CHE RAFFORZA L'OBLIGO DI REPÊCHAGE
NEL LICENZIAMENTO PER G.M.O.

SOMMARIO: 1. Rilievi preliminari: lo *ius variandi* e l'effetto «boomerang» sulla ricollocazione del lavoratore in caso di licenziamento per g.m.o. — 2. Le vicende fattuali e i principi espressi dalle ordinanze della Suprema Corte. — 3. Il licenziamento per g.m.o. e il controllo di effettività delle ragioni. — 4. L'evoluzione giurisprudenziale dell'obbligo di *repêchage* dopo il d.lgs. n. 81 del 2015: l'ampliamento della ricollocazione del lavoratore *ex art.* 2103 c.c. — 5. Le interpretazioni estensive della giurisprudenza: il *repêchage* quale elemento interno al fatto e gli obblighi di correttezza e buona fede. — 6. *Repêchage* e obblighi formativi *ex art.* 2103 c.c., quali espressione degli obblighi di correttezza e buona fede ai fini della salvaguardia del posto di lavoro.

1. — *Rilievi preliminari: lo ius variandi e l'effetto «boomerang» sulla ricollocazione del lavoratore in caso di licenziamento per g.m.o.* — Il presente contributo, che trova una sintesi, in un certo senso provocatoria, nello stesso titolo di questa annotazione, ha il precipuo scopo di evidenziare quali siano state le conseguenze, a parere di chi scrive «inaspettate», della riforma dell'art. 2103 c.c. sull'obbligo di *repêchage* nel caso di licenziamento per g.m.o.. La giurisprudenza, e parte della dottrina, all'indomani della modifica della norma civilistica in parola, avevano colto gli aspetti «innovativi» relativi a una maggiore flessibilità e dilatazione della mobilità del prestatore, anche con riferimento alle notevoli ricadute sul rapporto contrattuale esigibile nei confronti di quest'ultimo (1). Al contempo, tuttavia, a fronte di un allargamento dell'obbligazione debitoria della prestazione del lavoratore, si estendevano gli orizzonti, quale rovescio della medaglia, del ripescaggio in caso di recesso per g.m.o., non solo a mansioni diverse rispetto a quelle esplesate (e sopprese), purché comprese nello stesso livello, ma anche a quelle inferiori.

I provvedimenti in commento assumono particolare rilievo in quanto confermano questo «effetto indiretto» (e, probabilmente, non considerato dal legislatore del 2015), conseguente alle modifiche apportate allo *ius variandi*, ove l'art. 2103 c.c. assurge a ruolo di «norma cardine» della conservazione del posto di lavoro. Tutela che si realizza proprio grazie a una ricollocazione del lavoratore non più delimitata in stretti confini.

Al riguardo, tuttavia, occorrono alcune precisazioni di ordine sistematico. È innegabile che l'impianto normativo della l. n. 92/2012, nonché del d.lgs. n. 23/2015 e, da ultimo, del d.lgs. n. 81/2015, abbia rappresentato una vera e propria «rivoluzione tolemaica» del diritto del lavoro: il legislatore ha posto al centro della «tutela», e dell'azione riformatrice, non più il lavoratore, considerato in passato parte debole del rapporto, ma l'imprenditore (e comunque l'azienda).

In sostanza, una sorta di «controriforma» caratterizzata dai seguenti principali obiettivi funzionalmente collegati tra loro: la realizzazione di una maggiore flessibilità in favore delle società, «liberalizzando» le assunzioni «precarie» (in particolare, a termine e in somministrazione), riducendo così al minimo i rischi di conversione e/o costituzione del rapporto a tempo indeterminato; la limitazione delle garanzie in tema di licenziamento, ridisegnando le disposizioni in materia sia del risarcimento del danno sia della reintegrazione. Riduzione delle tutele che, infine, andava a intaccare anche la

(1) Pisani 2015, 3; Gramano, Zilio Grandi 2016, 5; Brollo 2015, 29 ss.

professionalità *ex* art. 2103 c.c., mediante le disposizioni dell'art. 3 del d.lgs. n. 81 del 2015. Operazione, questa, con la quale il legislatore «ampliava» le maglie dello *ius variandi*, consentendo quello che, fino a quel momento, era stato considerato un tabù. Per un verso, eliminando il principio di equivalenza *ex* art. 2103 c.c., ossia l'obbligo di assegnare il prestatore a mansioni che rispettassero la capacità professionale acquisita durante il rapporto. Cancellando così, in un colpo solo, decenni di elaborazione giurisprudenziale che aveva «preservato» la professionalità del lavoratore, quale valore estrinseco della dignità del lavoro, da intendersi «come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo» (2). Per un altro, rimodulando la mobilità verso il basso, ammettendo la dequalificazione professionale del lavoratore di un livello, in caso di modifica degli assetti organizzativi che incidano sulla posizione del lavoratore (art. 2103, secondo comma, c.c.), fino ad arrivare al cosiddetto patto di demansionamento (art. 2103, sesto comma). Squarciando così il velo del divieto di variazione *in peius* *ex* art. 2103 c.c., che la giurisprudenza antecedente al 2015 aveva ritenuto ammissibile solo in ragione del prevalente interesse del dipendente al mantenimento del posto di lavoro (3).

Tuttavia, il legislatore, presumibilmente, non aveva valutato che le modifiche allo *ius variandi* potessero determinare una sorta di effetto «boomerang» sui licenziamenti per motivi economici, con riferimento all'obbligo di *repêchage* del lavoratore. Parafrasando un'autorevole dottrina (nella specie, Giugni), il lavoratore esce dalla porta principale ma, per la legge del contrappasso, rientra dalla finestra. L'art. 2103 c.c. *post Jobs Act*, infatti, nei termini sin qui evidenziati, consente oggi al datore maggiori possibilità, rispetto al passato, per ricercare soluzioni alternative tese alla salvaguardia del posto di lavoro (4). Ossia, una ricollocazione del prestatore che riguarda un perimetro sempre più ampio, non solo verso le mansioni del medesimo livello contrattuale del dipendente, ma anche in quelle inferiori; modifiche normative, peraltro, che consentono al datore di lavoro, prima di procedere al recesso, di valutare (in ossequio ai principi di correttezza e buona fede) e porre in essere un *iter* formativo (art. 2103, terzo comma), ai fini della riutilizzazione del dipendente in altre mansioni; principi, questi, ben chiariti dalle ordinanze in commento.

2. — *Le vicende fattuali e i principi espressi dalle ordinanze della Suprema Corte* — Le ordinanze della Corte di Cassazione n. 31561 e n. 31451 del 13.11.2023 si riferiscono, entrambe, a casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e *repêchage*. In particolare, i provvedimenti si occupano della rilevanza dello *ius variandi*, con riferimento al tema del ripescaggio di prestatori licenziati per soppressione del posto di lavoro.

(2) Cass. 12.4.2012, n. 7963, in *RIDL*, 2013, n. 2, II, 104 ss., con nota di Natali, nonché in *RIDL*, 2013, n. 1, II, 104 ss., con nota di Petrillo.

(3) Sull'adibizione a mansioni inferiori che non contrasta la tutela della professionalità, se essa rappresenta l'unica alternativa al licenziamento, si veda: Cass. 7.9.1998, n. 7755 del 1998, S.U. civ., in *RIDL*, 1999, n. 1, II, 170 ss., nonché Cass. 13.8.2008, n. 21579, pubblicata rispettivamente in *MGL*, 2009, n. 3, 159 ss., con nota di Pisani 2009, 664 ss.; cfr. anche Cass. 23.10.2013, n. 24037, in *RIDL*, 2014, n. 2, II, 296 ss.; nonché Cass. 22.5.2014, n. 11395, in *D&G*, 2014, n. 1.

(4) In merito, si veda Gargiulo 2015, 619.

Il caso trattato dall'ordinanza n. 31561/23 riguardava la vicenda di una lavoratrice adibita a mansioni di cassiera che, a seguito di una riorganizzazione aziendale, dovuta all'incendio dei locali dell'esercizio commerciale, veniva licenziata in quanto la società non riteneva più utile tale posizione lavorativa. L'azienda, successivamente al recesso della prestatrice, assumeva nuovi dipendenti per ricoprire le posizioni di addetti al bancone, camerieri e lavapiatti. Il datore di lavoro, sul punto, deduceva di non aver proceduto alla ricollocazione della lavoratrice in quanto le nuove assunzioni non riguardavano il profilo di cassiera e, quindi, erano riferibili a una professionalità differente rispetto a quella in precedenza ricoperta dalla medesima e che, pertanto, non sarebbe stata in grado di espletare.

Per quanto attiene invece alle statuizioni di Cass. n. 31451/23, la vicenda riguarda la mancata dimostrazione, da parte del datore, del possibile ripescaggio del lavoratore licenziato anche in posizioni di oltre un livello inferiore rispetto a quello dal medesimo posseduto. La società, nonostante la puntuale allegazione del dipendente, nulla di specifico aveva dedotto e dimostrato rispetto alle eventuali assunzioni effettuate dopo il recesso in tutti i livelli inferiori a quelli di inquadramento del prestatore estromesso.

Alla luce delle circostanze sopra evidenziate, i giudici di legittimità, in entrambe le ordinanze, hanno osservato che in tema di ricollocazione del prestatore «l'eterogeneità delle esperienze professionali», rispetto alle diverse posizioni lavorative libere in azienda, non può far venire meno il fondamento stesso del *repêchage*. Tale obbligo, secondo i giudici di legittimità, postula il principio per cui le energie lavorative del dipendente siano utilmente impiegabili nelle alternative mansioni che al medesimo debbano essere assegnate. Tuttavia, ciò non significa che si possa affidare al datore di lavoro la potestà di far operare la riallocazione su posto vacante secondo una «sua valutazione meramente discrezionale, riservata e insindacabile, la quale si tradurrebbe nello svuotamento dell'obbligo di ripescaggio da ogni contenuto prescrittivo» (in termini, i provvedimenti in esame richiamano quali precedenti: Cass. n. 13809 del 2017; conf. Cass. n. 23340 del 2018). Sempre a parere della Suprema Corte, nel caso in cui il datore di lavoro, contestualmente o in periodo prossimo al licenziamento, abbia proceduto a una serie di assunzioni, occorre una verifica in concreto, e non in astratto, rispetto all'eventuale non idoneità professionale del prestatore estromesso di svolgere le mansioni, anche inferiori, alle quali sono stati destinati i neoassunti. Accertamento che va effettuato «sulla base di circostanze oggettivamente riscontrabili allegate dal datore ed avuto riguardo alla specifica condizione e alla storia professionale di un ben individuato lavoratore». In particolare, secondo Cass. 31561/23, tale verifica non può essere esclusa *a priori* solo sulla base della circostanza che le nuove posizioni non siano riconducibili alle mansioni oggetto di soppressione. Occorre la dimostrazione, da parte del datore, che il prestatore non fosse in grado di occupare nessuno dei ruoli per i quali sono state assunte le nuove risorse. Ai fini della impossibilità di ricollocazione del lavoratore licenziato in tali posizioni, proseguono i provvedimenti in esame, non è sufficiente richiamare «massime di esperienza» per cui il lavoratore non sarebbe stato in grado di espletare tali mansioni. Ciò che valorizza maggiormente la Suprema Corte sono le disposizioni del novellato art. 2103 c.c., in quanto ritiene «dirimente e non

neutra» (come asserito invece dalla Corte territoriale) la circostanza per cui i nuovi assunti fossero stati inquadrati nel medesimo livello del prestatore estromesso o in livelli inferiori. I giudici di legittimità hanno ritenuto in merito che, «scomparso» il parametro del giudizio dell'equivalenza, «il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto [...] ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte» (comma 1). In tal modo, l'area delle mansioni esigibili dall'imprenditore nei confronti del lavoratore è delimitata *per relationem* dal livello contrattuale individuato sulla base della disciplina collettiva applicabile, oltre che dalla categoria legale. Con la conseguenza, hanno affermato ancora i giudici di cassazione, che l'inquadramento del dipendente diventa «lo strumento della mobilità orizzontale, consentendo al datore di mutare le mansioni del dipendente purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento». Con l'aggiunta che l'art. 2103 c.c. novellato assume valore di «norma cardine» ai fini della ricollocazione del dipendente.

I giudici di legittimità, in entrambi i provvedimenti in analisi, hanno infine sostenuto che, in tema di licenziamento per g.m.o., nel quadro così delineato dalle modifiche apportate dal *Jobs Act* allo *ius variandi*, «il riferimento ai livelli di inquadramento predisposti dalla contrattazione collettiva non può rappresentare una circostanza muta di significato, ma, anzi, costituisce un elemento che il giudice dovrà valutare per accertare in concreto se chi è stato licenziato fosse o meno in grado [...] di espletare le mansioni di chi è stato assunto *ex novo*, sebbene inquadrato nello stesso livello o in livello inferiore».

3. — *Il licenziamento per g.m.o. e il controllo di effettività delle ragioni* — La *ratio* dell'art. 3, l. n. 604 del 1966, è quella di consentire il recesso dal rapporto allorché l'imprenditore, nell'esercizio dell'iniziativa economica e in base a una valutazione di natura economico-produttiva-organizzativa, ritenga che la permanenza del vincolo contrattuale sia inutile.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, venendo al tema delle vicende fattuali in annotazione, si configura ogni qual volta vi sia un caso di inutilità sopravvenuta di una certa funzione aziendale o di un complesso di mansioni che non sono più necessarie per il buon andamento aziendale. Il presupposto che connota la fattispecie è la sussistenza del nesso causale tra la scelta datoriale di interrompere il rapporto di lavoro e le ragioni addotte; facoltà, questa, derivante dall'esercizio della libertà di iniziativa economica garantita dall'art. 41 Cost. (5).

Il provvedimento espulsivo, tuttavia, non è totalmente libero, altrimenti si lascerebbe il lavoratore esposto all'arbitrio datoriale. Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, previsto dalla seconda parte dall'art. 3 della l. n. 604 del 1966, configura infatti una deroga al regime di stabilità del rapporto a causa della sopravvenienza di eventi o di vi-

(5) Sul punto, si riscontra un indirizzo consolidato nell'orientamento giurisprudenziale, tra cui, *ex plurimis*: Cass. 6.9.2003, n. 13058, in *MGL*, 2004, n. 6, 93; Cass. 20.8.2003, n. 12270, in *RFI*, 2003, voce *Lavoro (rapporto)*, 3890, n. 1576; Cass. 14.12.2002, n. 17928, in *RCDL*, 2003, n. 2, 402 ss.

cedenze che impediscono di utilizzare la prestazione del lavoratore per la realizzazione degli obiettivi cui è destinata (6). Il recesso, pertanto, potrà considerarsi legittimo solo se, concretamente, determinato dall'esercizio di tale libertà costituzionalmente garantita, ove l'indagine del giudice deve quindi limitarsi a vagliare la reale sussistenza dei motivi indicati e il nesso di causalità tra tali ragioni e il licenziamento (7).

Da sempre, sia la dottrina che la giurisprudenza più risalente hanno affrontato il problema se il licenziamento per g.m.o. possa ritenersi legittimo in presenza di qualsiasi ragione di convenienza economica e organizzativa, unilateralmente individuata dall'imprenditore-datore di lavoro (8). L'irrogazione del recesso per g.m.o. può riferirsi a ragioni inerenti all'organizzazione del lavoro o può essere determinata dalla scelta datoriale di limitare le perdite o da una necessità di incremento dei profitti (9). Dovendosi tuttavia evidenziare che, con riferimento alle ragioni del recesso basate esclusivamente su esigenze di mero profitto, parte della giurisprudenza, per un lungo periodo, e sino a Cass. 7.12.2016, n. 25201 (10), aveva ritenuto illegittimo tale licenziamento visto che l'estromissione del lavoratore mirava esclusivamente a ridurre i costi salariali (11). Osservava sul punto la Suprema Corte che la necessità di procedere alla soppressione del posto di lavoro «non può essere meramente strumentale a un incremento del profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti» (12).

Al momento, tuttavia, secondo l'indirizzo maggioritario della giurisprudenza, che si è consolidato dopo Cass. 7.12.2016, n. 25201, il licenziamento per g.m.o. può riguardare legittimamente anche un'esigenza di profitto, poiché la scelta è insindacabile;

(6) In tal senso, Scognamiglio 2000, 537.

(7) Sul punto, si rimanda all'indirizzo giurisprudenziale citato nella nota 5.

(8) Cfr. Scognamiglio (2000, 538), secondo cui, il giustificato motivo oggettivo, sulla base della corretta interpretazione del dato normativo, deve identificarsi nelle vicende e/o negli eventi che, per la incidenza immediata sulla realtà aziendale in cui il lavoratore è inserito, cagionano l'effettiva esigenza del datore di porre fine al rapporto di lavoro. In merito, cfr. anche Cass. 30.3.1994, n. 2128, inedita a quanto consta, per cui il riassetto organizzativo per una più economica gestione dell'azienda vale a integrare il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, restando insindacabile la scelta imprenditoriale nei suoi profili di congruità e opportunità.

(9) Si veda, in proposito, Cass. 10.5.2007, n. 10672, consultabile in www.legge-e-giustizia.it, che afferma: «Ai fini della sussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento [...] possono sorgere anche quelle dirette a un risparmio di costi o all'incremento dei profitti, quale che ne sia l'entità».

(10) In RIDL, 2017, n. 2, II, 743 ss.

(11) In tal senso, si segnalano, *ex multis*: Cass. 18.4.2012, n. 6026, in LG, 2012, n. 7, 721 ss.; Cass. 7.7.2004, n. 12514; Cass. 20.8.2003, n. 12270; Cass. 17.5.2003, n. 7750; Cass. 23.10.2001, n. 13021, tutte consultabili su www.dejure.it; in merito, cfr. anche Cass. 5.4.1990, n. 2824, in RGL, 1991, n. 4, II, 306 ss.

(12) Sull'illegittimità del recesso che persegue solo ragioni di maggior profitto, si segnalano: Cass. 16.3.2015, n. 5173, e Cass. 12.6.2015, n. 12242, entrambe pubblicate in RGL, 2015, n. 4, II, 574 ss., con nota di Salvagni, ove i giudici affermano che la necessità di procedere alla soppressione del posto di lavoro «non può essere meramente strumentale a un incremento del profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti».

infatti, il controllo di effettività delle ragioni del recesso deve concernere solo il nesso di causalità tra la scelta e l'esigenza di sopprimere la posizione del lavoratore (13); tale verifica, pertanto, a parere dei giudici di legittimità, non può interferire sulle motivazioni poste alla base del recesso nei suoi profili di congruità e opportunità, in ossequio al disposto dell'art 41 Cost. (14).

4. — *L'evoluzione giurisprudenziale dell'obbligo di repêchage dopo il d.lgs. n. 81 del 2015: l'ampliamento della ricollocazione del lavoratore ex art. 2103 c.c.* — L'obbligo di *repêchage*, la cui teorizzazione va ricollegata al concetto del licenziamento quale *extrema ratio*, risale a una elaborazione dottrinale e giurisprudenziale degli anni settanta (15), ma ha trovato terreno fertile nella successiva interpretazione giurisprudenziale che, nel tempo, ha tentato di delineare quale fosse il campo di delimitazione delle scelte imprenditoriali; tenendo sempre conto del necessario bilanciamento dei contrapposti interessi costituzionalmente garantiti per la tutela del lavoro e della libera iniziativa economica imprenditoriale (artt. 4 e 41 della Cost.) (16).

In dottrina, prima della riforma delle mansioni del 2015, è stato sostenuto che la «regola del *repêchage*», oltre a rappresentare «l'espressione più significativa del diritto vivente», costituisce un requisito indispensabile del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, essendo «il risultato imprescindibile del bilanciamento tra i valori costituzionali coinvolti» (17).

Occorre comprendere, allora, quali siano le ricadute della rimozione del principio dell'equivalenza *ex art. 2103 c.c.* sulla conservazione del posto di lavoro. Sino all'entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 2015, l'orientamento giurisprudenziale in tema di *repêchage*, in caso di licenziamento per motivi economici, è stato condizionato dal principio dalla professionalità acquisita *ex art. 2103 c.c.* (18). Come ben evidenziato dalla

(13) Con riferimento all'indirizzo giurisprudenziale che esclude la necessità del datore di lavoro di dimostrare le motivazioni delle decisioni organizzative che comportano la soppressione del posto di lavoro, si veda Cass. 7.12.2016, n. 25201, in *FI*, n. 1, I, 123 ss. Su tale sentenza, cfr. anche Persiani 2017, 133 ss.

(14) Sul punto, successivamente a Cass. 7.12.2016, n. 2520, si segnalano: Cass. 17.2.2020, n. 3908, e Cass. 14.2.2020, n. 3819, entrambe pubblicate in *LG*, 2020, n. 12, 1160 ss., con nota di Ballistreri. Con riferimento poi a una disamina delle sentenze della Suprema Corte sul licenziamento per g.m.o. e sul principio di nomofilachia, si rimanda a Maresca 2019, 556.

(15) Il fautore della tesi dell'obbligo di *repêchage*, in ragione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo come *extrema ratio*, è Mancini (1972). In giurisprudenza, si veda Cass. 12.12.1972, n. 3578, in *FI*, 1973, n. 96, 605 ss., quale prima sentenza che collega eziologicamente il *repêchage* alla necessaria giustificazione del recesso.

(16) In tema di bilanciamento di contrapposti interessi costituzionali in caso di licenziamento, cfr. Nogler 2007, 619 ss.

(17) In tal senso, Tullini 2013, 168. Cfr. anche Brun (2013, 778), secondo cui il rispetto dell'obbligo di reimpiego permette di realizzare «un certo contemperamento tra l'interesse dell'impresa e quello del lavoratore ugualmente protetti dalla normativa costituzionale». Su tale concetto, si veda, in giurisprudenza, Cass. 11.4.2003, n. 5777, in *OGL*, 2003, n. 1, 604 ss.

(18) In merito, si vedano, *ex multis*: Cass. 18.3.2010, n. 6559, in *RFI*, 2010, voce *Lavoro (Rapporto di)*, n. 1434; Cass. 26.3.2010, n. 7381, in *RFI*, 1996, voce *Lavoro (Rapporto di)*, n. 1431; Cass.

dottrina, «il vecchio testo dell'art. 2103 c.c. concorreva (individuando i contenuti del debito del lavoratore) a disegnare i confini del *repêchage* nel licenziamento» (19). In sostanza, vi era un limite legale posto proprio dall'inderogabilità delle disposizioni contenute in quest'ultima norma (la nullità dei patti contrari), che il prevalente indirizzo giurisprudenziale riteneva invalicabile: era ammesso l'obbligo di ricollocamento del lavoratore solo con riferimento in posizioni di lavoro equivalenti (20). Il superamento di tale «confine», ossia la possibilità di adibire il lavoratore a compiti inferiori, secondo la giurisprudenza era superabile, incidentalmente e marginalmente, solo al fine però della salvaguardia del posto di lavoro in caso di licenziamento (21). In tale ricostruzione ermeneutica risulta fondamentale la sentenza n. 7755 del 1998 delle Sezioni Unite (22), che rappresenta un importante paradigma di riferimento nell'elaborazione giurisprudenziale – consolidatasi poi nel tempo – sull'ammissibilità del declassamento del lavoratore ai fini della tutela del posto di lavoro. Orientamento, questo, che successivamente trovava conferma anche in una parte della giurisprudenza (in particolare, Cass. n. 21579 del 2008) che ribadiva il principio secondo cui il datore di lavoro, in caso di licenziamento per soppressione del posto di lavoro, aveva l'onere di provare di aver prospettato al lavoratore licenziato, senza ottenerne il consenso, l'impiego in mansioni inferiori (23).

Alla luce di quanto sin qui esposto, e venendo alle due ordinanze in commento, i giudici di legittimità hanno osservato che i principi espressi da Cass. n. 7755 del 1998, S.U., in tema di possibile ricollocazione del dipendente in mansioni inferiori, in caso di sopravvenuta infermità permanente, si estendono anche alle ipotesi di g.m.o. dovute a soppressione del posto di lavoro per riorganizzazione aziendale, ravvisandosi infatti «le medesime esigenze di tutela del diritto alla conservazione del posto di lavoro da ritenersi prevalenti su quelle di salvaguardia della professionalità del lavoratore (Cass. n. 21579 del 2008; Cass. n. 4509 del 2016; Cass. n. 29099 del 2019; Cass. n. 31520 del 2019)».

L'imprenditore, al momento, con riguardo all'obbligo di *repêchage*, dispone quindi di un potere molto più ampio rispetto al passato per la collocazione flessibile del prestatore (come già evidenziato nei rilievi preliminari). Il datore, infatti, non è più vinco-

22.10.2009, n. 22417, in *RFI*, 2009, voce *Lavoro (Rapporto di)*, n. 1483; Cass. 19.2.2008, n. 4068, in *RFI*, 1996, voce *Lavoro (Rapporto di)*, n. 1511.

(19) In tal senso, Carinci 2024, 7.

(20) Tra le tante: Cass. 12.2.2014, n. 3224, in *NGL*, 2014, n. 4, 522 ss.; Cass. 8.11.2013, n. 25197, in *LG*, 2014, n. 2, 181 ss.; Cass. 23.6.2005, n. 13468, in *OGI*, 2005, vol. 54, n. 3, 647 ss.

(21) Sull'obbligo di *repêchage* in mansioni inferiori *ante* novella del 2015, si vedano, *ex multis*: Cass. 1.8.2013, n. 18416, in *MGL*, 2014, n. 1-2, 35 ss., nonché in *RIDL*, 2014, n. 2, II, 231 ss., con nota di Frasca; Cass. 23.10.2013, n. 24037, in *RIDL*, 2014, n. 2, II, 296 ss., con nota di Zannetto, nonché Cass. 15.5.2012, n. 7515, in *RIDL*, 2013, n. 1, II, 73 ss., con nota di Falsone.

(22) In *RIDL*, 1999, n. 1, II, 170 ss., con nota di Pera.

(23) Sul punto, ad es., cfr. Cass. 13.8.2008, n. 21579, in *MGL*, 2009, n. 3, 162 ss., con nota di Pisani, in , in *LG*, 2008, n. 12, 1273 ss., nonché in *RGL*, 2009, n. 2, II, 98 ss., con nota di Raffi. Sul demansionamento, prima della riforma dell'art. 2103 c.c., quale unica alternativa al recesso datoriale che non necessita di apposito patto o richiesta, si veda anche Cass. 19.11.2015, n. 23698, in *RGL*, 2016, n. 2, II, 182 ss., con nota di Giordano.

lato al rispetto delle stringenti disposizioni, così come previste dalla precedente formulazione dell'art. 2103 c.c., riguardanti i principi di equivalenza sostanziale e di divieto di variazione *in peius* delle mansioni. Infatti, la Suprema Corte, proprio alla luce di tale evoluzione, ha ampliato l'ambito di applicazione dell'obbligo di *repêchage* affermando che lo stesso si estende inevitabilmente anche a mansioni inferiori (24).

5. — *Le interpretazioni estensive della giurisprudenza: il repêchage quale elemento interno al fatto e gli obblighi di correttezza e buona fede* — In ragione delle modifiche legislative apportate all'art. 2103 c.c., come si è evidenziato sin qui, si estende il raggio di azione del *repêchage*.

Sul punto, concorrono due argomentazioni collegate eziologicamente tra loro e sulle quali vale la pena soffermarsi. Da una parte, l'obbligo di ricollocazione, da configurarsi quale elemento interno e costitutivo della fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Dall'altra, gli obblighi di correttezza e buona fede *ex* artt. 1175 e 1375 c.c., che, seppur considerati quali requisiti diversi dal *repêchage*, completano la fattispecie (25).

Quanto al primo aspetto, per completezza di analisi, appare opportuno segnalare che, successivamente alla riforma Fornero, si era registrato in dottrina un acceso dibattito sulla rilevanza del *repêchage* quale presupposto della legittimità del recesso, ossia se esso fosse elemento interno o esterno al fatto. Il «nodo gordiano» da sciogliere riguardava infatti se la mancata ricollocazione del lavoratore comportasse o meno non solo la illegittimità del licenziamento, ma anche la tutela reintegratoria (26).

La giurisprudenza di cassazione, successivamente investita della questione, ha elaborato il principio, ormai consolidato, secondo cui il *repêchage* è un elemento costitutivo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e, quindi, fa parte del fatto (27).

(24) Per una ricostruzione sull'evoluzione giurisprudenziale in tema dell'obbligo di *repêchage* anche in mansioni inferiori, all'indomani delle disposizioni del *Jobs Act*, si rinvia a Salvagni 2017a, 254. Con riferimento poi alla giurisprudenza che ha allargato l'obbligo di ricollocazione anche a mansioni inferiori, si segnalano, *ex plurimis*: Cass. 3.12.2019, n. 31521, in *Labor*, 18.1.2020, con nota di Renzi, Cass. 26.5.2017, n. 13379, in *RGL*, 2017, n. 4, II, 577 ss., con nota di Salvagni, nonché Cass. 11.11.2016, n. 22798, con nota di Gramano, Cass. 21.12.2016, n. 26467, e Cass. 5.1.2017, n. 160, entrambe pubblicate in *RGL*, 2017, n. 2, II, 245 ss., con nota di Calvellini. Sull'obbligo del datore di lavoro di dimostrare l'insussistenza di mansioni inferiori in alternativa al recesso per soppressione del posto di lavoro, si veda anche Cass. 10.5.2016, n. 9467, in *ADL*, 2016, n. 4-5, 887 ss., con nota di Gaudio.

(25) Con riferimento al rispetto dei principi di correttezza e buona fede *ex* artt. 1175 e 1375 c.c., cfr. Cass. 15.5.2012, n. 7509, in *RIDL*, 2013, n. 2, II, 323 ss., con nota di Galardi.

(26) A parere di alcuni Autori, Santoro-Passarelli 2013, 236; Santoro-Passarelli 2015, 8; nonché Persiani 2017, 1164 ss., l'obbligo di ripescaggio doveva ritenersi un elemento esterno al giustificato motivo. Un'altra parte della dottrina (ossia Speciale 2012, 563-564; Scarpelli 2013, 284; Vallebona 2013, 750), affermava invece che il *repêchage* rientrasse pienamente nel «fatto», la cui violazione determinava quindi l'insussistenza dello stesso e la conseguente reintegrazione del lavoratore. Evidenziando peraltro che l'obbligo di ricollocazione del lavoratore fosse un «elemento consustanziale al fatto» (Carinci 2013, 1326).

(27) In merito, si veda una ormai consolidata elaborazione giurisprudenziale e, in particola-

La Suprema Corte ha stabilito così un unico filo rosso che collega eziologicamente le due fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e dell'obbligo di *repêchage*, interpretazione che incide notevolmente sulle conseguenze sanzionatorie, stabilendo la reintegra in caso di inosservanza di quest'ultimo.

Per quanto attiene poi al rispetto dei principi di correttezza e buona fede *ex artt.* 1175 e 1375 c.c., emerge da parte degli orientamenti della giurisprudenza una visione più «elastica» dell'obbligo di ricollocazione. Essi possono rappresentare un ulteriore requisito di legittimità della condotta imprenditoriale, completando così l'istituto del licenziamento per giustificato motivo oggettivo con riferimento alla scelta espulsiva operata nei confronti del prestatore (28). Tale assunto trova conferma anche nelle due ordinanze in commento (sia Cass. n. 31451 che Cass. n. 31561, entrambe del 13.11.2023), ove è stato osservato che, in tema di *repêchage*, il giudice del merito, nel valutare la violazione di tale obbligo nel caso di nuove assunzioni non prospettate al lavoratore licenziato, dovrà fare riferimento ai livelli di inquadramento predisposti dalla contrattazione collettiva. Essi rappresentano parametri di riferimento per accertare, in concreto, se chi è stato licenziato fosse o meno in grado di espletare le mansioni di coloro che invece sono stati assunti *ex novo*, allorché questi ultimi siano stati inquadrati nello stesso livello, o in altro inferiore, rispetto al prestatore estromesso. Interpretazione, questa, in tema di *ius variandi* che conferma, sempre più, una lettura «estensiva» dell'obbligo di *repêchage* da parte della giurisprudenza. Al riguardo, infatti, entrambe le ordinanze in annotazione affermano che, in attuazione del principio di buona fede e correttezza, il datore, prima di intimare il recesso, «è tenuto a ricercare possibili soluzioni alternative, e ove le stesse comportino l'assegnazione a mansioni inferiori, a prospettare al lavoratore il demansionamento».

Al riguardo, si segnala anche Cass. 8.5.2023, n. 12312, secondo cui la società, antecedentemente al licenziamento, deve prendere in esame quelle posizioni vacanti di cui il datore di lavoro è a conoscenza e che si renderanno libere al momento o all'approssimarsi del recesso (nel caso di specie si erano dimessi due lavoratori; quindi circostanza ben conosciuta dal datore) (29).

In altri termini, una ricollocazione dinamica, e non statica, della mutevole organizzazione aziendale che tenga in considerazione il riutilizzo del prestatore di cui si vuole sopprimere la posizione (30).

Il nesso funzionale tra *repêchage* e correttezza e buona fede, in ragione dell'esegesi della Suprema Corte come sin qui richiamata, aggiunge un ulteriore tassello alla fattispecie del ripescaggio, completando e rafforzando la teoria di Mancini del licenziamento quale *extrema ratio*.

re: Cass. 2.5.2018, n. 10435, in *LPO*, 2018, n. 7-8, 481 ss., con nota di Salvagni, preceduta da Cass. 22.3.2016, n. 5592, e Cass. 13.6.2016, n. 12101, entrambe in *RGL*, 2016, n. 3, II, 302 ss., con nota di Monterossi.

(28) In merito, cfr. Zoli (2008, 17 ss.), secondo cui il presupposto della ricollocazione del dipendente sia rinvenibile nei principi di correttezza e buona fede a cui devono ispirarsi le parti nell'esecuzione del contratto.

(29) In *Lavoro, Diritti, Europa*, 2024, n. 1, con nota di Cavallini.

(30) Calvellini 2024, 3.

6. — *Repêchage e obblighi formativi ex art. 2103 c.c., quali espressione degli obblighi di correttezza e buona fede ai fini della salvaguardia del posto di lavoro* — Da ultimo, anche se la Suprema Corte non tocca direttamente tale tematica, pare opportuno anche un richiamo all'onere di formazione previsto dall'art. 2103 c.c., comma 3, che stabilisce, in caso di mutamento di mansioni, l'assolvimento di tale obbligo formativo. Disposizione, questa, che può essere utilizzata quale ulteriore «rimedio» ai fini della salvaguardia del posto di lavoro. Secondo la dottrina, tale obbligo formativo, a seguito della novella del 2015, assume una rilevanza maggiore rispetto al passato e, anche se non «assurge ad elemento costitutivo del contratto [...]», costituisce generale espressione degli obblighi di correttezza e buona fede ex art. 1175 e 1375 c.c. nell'esecuzione dello stesso» (31). L'indagine riguarda anche il tema se, in ossequio alla buona fede *in executivis*, vi sia un «onere a carico del datore di lavoro di garantire la formazione necessaria alla prosecuzione del rapporto di lavoro» (32).

In merito, deve segnalarsi un precedente del Tribunale di Lecce del 19.6.2020, le cui statuizioni risultano innovative in quanto qualificano il dovere formativo previsto dalla riforma del 2015 come «una relevantissima aggiunta normativa all'articolo 2103 c.c. che si ritiene influenzi direttamente gli oneri datoriali in vista del *repêchage*, ampliando anche gli oneri di allegazione e prova del datore in simili ipotesi» (33). Sul punto, il magistrato salentino ha affermato che il possibile *repêchage* dei dipendenti, mediante un *iter* formativo, deve «considerarsi come un contraltare della maggiore flessibilità in uscita consentita dal d.lgs. n. 23/2015 che ha escluso, p. es., l'ipotesi di manifesta insussistenza del g.m.o. e ha rimodulato (anche se cfr. C. cost. n. 194/2018) il sistema degli indennizzi». Con riferimento poi a un'interpretazione estensiva dell'onere di formazione ex art. 2103, terzo comma, c.c. si è espresso anche il Tribunale di Lecco, con sentenza del 31.10.2022. Il giudice, sul tema, ha affermato che, in caso di recesso per riassetto organizzativo — ove la ragione della soppressione riguarda l'inutilizzabilità del lavoratore per obsolescenza delle mansioni —, al datore è imposto un obbligo di ripescaggio collegato a quello della formazione: ossia egli deve valutare, prima di intimare il recesso, l'impossibilità o l'antieconomicità della riqualificazione professionale, proprio al fine della conservazione del posto di lavoro (34).

Tale onere formativo in correlazione con l'obbligo di *repêchage* non va inteso in modo assoluto, ma va calato sempre nella realtà fattuale del caso specifico, con particolare riferimento alla professionalità che il dipendente dovrebbe acquisire, ove gli obblighi formativi, tuttavia, vista la disposizione dell'art. 2103 c.c., terzo comma, appaiano funzionali ai doveri di correttezza e buona fede connaturati all'adempimento del contratto. Infatti, come osservato dall'ordinanza n. 31561/23 in commento, l'idoneità di un lavoratore estromesso a svolgere mansioni, anche inferiori, va valutata «sulla base di circostanze oggettivamente riscontrabili allegate dal datore di lavoro ed avuto riguardo alla specifica condizione e alla storia professionale di un ben individua-

(31) In tal senso, Buconi 2016, 92-93.

(32) Calcaterra 2024, 6.

(33) Cfr. T. Lecce 19.6.2020, in *RGL*, 2020, n. 4, II, 623 ss., con nota di Salvagni.

(34) T. Lecco 31.10.2022, in *RGL*, 2023, n. 3, II, 275, con nota di Cairoli.

to lavoratore». Per la Suprema Corte, occorre la dimostrazione da parte del datore di lavoro che il prestatore non sia in grado di occupare nessuno dei ruoli per i quali erano stati assunti nuovi lavoratori. Quindi, tornando alla formazione, tenendo conto della professionalità del lavoratore da estromettere, il costo della stessa dovrà ritenersi eccessivo per il datore allorché venga dimostrato da quest'ultimo che quella mansione, a cui il dipendente potrebbe in astratto essere addetto per mantenere il posto di lavoro, inerisca a una posizione talmente diversa da non ritenere conveniente il percorso formativo in termini di costi e di tempo.

In ragione di quanto sin qui evidenziato, il cerchio in un certo senso si chiude. L'ampliamento dello *ius variandi* rafforza il *repêchage* e conferma l'attuazione di un effetto «boomerang» per il datore nei casi di licenziamento per g.m.o. Ove gli obblighi di correttezza e buona fede, ex artt. 1175 e 1375 c.c., e quello della formazione, di cui all'art. 2103 c.c., terzo comma, pongono ulteriori spunti di riflessione in termini di adempimento degli obblighi contrattuali da parte del datore di lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Ballistreri M. (2020), *Il contributo della giurisprudenza in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, in *LG*, n. 12, 1161 ss.
- Brollo M. (2015), *Disciplina delle mansioni*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, Adapt labour studies, e-book series, Adapt, Bergamo, 29 ss.
- Brun S., (2013), *L'obbligo di repêchage tra elaborazione giurisprudenziale e recenti riforme*, in *RIDL*, n. 4, I, 778 ss.
- Buconi L. (2016), *Il nuovo art 2103 c.c. e licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, in I. Piccinini, A. Pileggi, P. Sordi (a cura di), *La nuova disciplina delle mansioni dopo il Jobs Act*, Edizioni LPO.
- Cairolì S. (2023), *Prova di inutilizzabilità nel giustificato motivo oggettivo e riqualificazione del lavoratore*, in *RGL*, n. 3, II, 275 ss.
- Calcaterra L. (2024), *L'obbligo di formazione ex art. 2103, terzo comma, c.c., come accomodamento ragionevole*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, n. 1.
- Calvellini G. (2017), *Obbligo di repêchage: vecchi e nuovi problemi all'esame della Cassazione*, in *RGL*, n. 2, II, 245 ss.
- Carinci M.T. (2013), *Fatto «materiale» e fatto «giuridico» nella nuova articolazione delle tutele ex art. 18 Statuto dei lavoratori*, in *RDPProc.*, n. 6, 1326 ss.
- Carinci M.T. (2024), *L'evoluzione della nozione di repêchage nel licenziamento per g.m.o. di tipo economico*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, n. 1.
- Cavallini G. (2024), *Il repêchage «in movimento»: buona fede e correttezza e valutazione delle posizioni vacanti «poco dopo» (e «poco prima») il licenziamento*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, n. 1.
- Galardi R. (2013), *Note in tema di licenziamento connesso a trasferimento di ramo d'azienda*, in *RIDL*, n. 2, II, 323 ss.
- Gargiulo U. (2015), *Lo ius variandi nel nuovo articolo 2103 c.c.*, in *RGL*, n. 3, II, 619 ss.
- Gaudio G. (2016), *Repêchage tra riforma Fornero e Jobs Act*, in *ADL*, n. 4-5, 887 ss.
- Giordano F.S. (2016), *Sui limiti dell'obbligo di repêchage*, in *RGL*, n. 2, II, 182 ss.
- Gramano E. (2016), *Il repêchage si estende alle mansioni inferiori: la conferma definitiva della Corte di Cassazione*, in <https://www.rivistalabor.it/>, 9 dicembre.

- Gramano E., Zilio Grandi G. (2016), *La disciplina delle mansioni prima e dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano.
- Mancini G.F. (1972), *Commento all'art. 18*, in G. Ghezzi, G.F. Mancini, L. Montuschi, U. Romagnoli, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli, Bologna, 259 ss.
- Maresca A. (2019), *Il giustificato motivo oggettivo del licenziamento negli approdi nomofilattici della Cassazione*, in MGL, n. 3, 556 ss.
- Monterossi L. (2016), *Licenziamento per giustificato motivo e repêchage: nessun onere di allegazione*, in RGL, n. 3, II, 302 ss.
- Nogler L. (2007), *La disciplina dei licenziamenti individuali nell'epoca del bilanciamento tra i «principi» costituzionali*, in GDLRI, n. 4, 649 ss.
- Pera G. (1999), *Dalla licenziabilità o non del lavoratore divenuto totalmente inabile*, in RIDL, n. 4, II, 170 ss.
- Persiani M. (2017), *Giustificato motivo di licenziamento e autorità del punto di vista giuridico*, in ADL, n. 1, II, 758 ss.
- Pisani C. (2009), *Il licenziamento impossibile: ora anche l'obbligo di modificare il contratto*, in RIDL, n. 3, II, 664 ss.
- Pisani C. (2015), *La nuova disciplina delle mansioni dopo il Jobs Act*, Torino, Giappichelli.
- Salvagni M. (2015), *Il controllo giudiziale sull'effettività del licenziamento per motivo oggettivo*, in RGL, n. 4, II, 574 ss.
- Salvagni M. (2017a), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e l'obbligo di repêchage anche in mansioni inferiori nell'interpretazione dottrinale e giurisprudenziale prima o dopo il Jobs Act*, in LPO, n. 5-6, 254 ss.
- Salvagni M. (2017b), *Il repêchage in mansioni inferiori dopo il jobs act: obbligo o facoltà?* RGL, n. 4, II, 577 ss.
- Salvagni M. (2018), *La Cassazione in funzione nomofilattica: l'obbligo di repêchage fa parte del fatto e la sua violazione può comportare l'applicazione della tutela reale*, in LPO, n. 7-8, 481 ss.
- Salvagni M. (2020), *Jobs Act e licenziamento per g.m.o: obblighi formativi, repêchage e quantificazione dell'indennizzo in funzione dissuasiva*, in RGL, n. 4, II, 623 ss.
- Santoro-Passarelli G. (2013), *Il licenziamento per giustificato motivo e l'ambito della tutela risarcitoria*, in ADL, n. 2, 236 ss.
- Santoro-Passarelli G. (2015), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, in DRI, n. 1, 8 ss.
- Scarpelli F. (2013), *Giustificato motivo di recesso e divieto di licenziamento per rifiuto della trasformazione del rapporto a tempo pieno*, in RIDL, n. 1, II, 284 ss.
- Scognamiglio R. (2000), *Diritto del lavoro*, Jovene, Napoli.
- Speziale V. (2012), *La riforma del licenziamento individuale tra diritto ed economia*, in RIDL, n. 3, I, 560 ss.
- Tullini P. (2013), *Riforma della disciplina dei licenziamenti e nuovo modello giudiziale di controllo*, in RIDL, n. 1, I, 168 ss.
- Vallebona A., *Il repêchage fa parte del «fatto»*, in MGL, n. 11, 750 ss.
- Zoli V. (2008), *I licenziamenti per ragioni organizzative: unicità della causale e sindacato giudiziale*, in ADL, n. 1, 17 ss.

Michelangelo Salvagni
Avvocato in Roma