



Numero 3 / 2025

Daniela COMANDE'

**Onere probatorio e *repêchage*: una “fisarmonica”
a rischio tra approccio formale e profilo sostanziale**

Onere probatorio e *repêchage*: una “fisarmonica” a rischio tra approccio formale e profilo sostanziale

Daniela COMANDÈ*

Associata di diritto del lavoro nell'Università della Tuscia

Sommario: 1. *Inquadramento del ripescaggio tra liberalizzazione delle scelte economiche del licenziamento e abuso di potere.* – 2. *Il peso crescente del repêchage nella giurisprudenza e la relazione con le tutele.* 3. *Il principio del repêchage è consustanziale alla somministrazione di lavoro.* – 4. *La progressiva dilatazione del repêchage nel diritto vivente e l'affievolimento a mera ratio del licenziamento per gmo: la rivisitazione secondo l'approccio formalistico.*

1. *Inquadramento del ripescaggio tra liberalizzazione delle scelte economiche del licenziamento e abuso di potere.* – L'assenza di un dato normativo espresso e le tante e diversificate posizioni espresse dalla dottrina e dalla giurisprudenza in materia sono il tratto distintivo del *repêchage*. Queste sono le ragioni per cui si è creato un intenso dibattito, mai sopito, che ha preso le mosse dalla stessa esistenza di un onere specifico in capo al datore di lavoro che proceda a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (d'ora in poi gmo).

La prospettiva del ripescaggio costituisce una via obliqua di elaborazione giurisprudenziale, utile al giudice del caso concreto per valutare la genuinità della scelta imprenditoriale ed escludere la riconducibilità dell'atto estintivo del rapporto ad una condotta arbitraria e/o abusiva.

Si tratta di una tematica complessa, non tanto per il profilo dell'*an*, che ormai sembra fuori discussione – nonostante la ricchezza di suggestioni dovute al fondamento meta-positivo che lo connota – quanto per il *quomodo*, che sembra non riuscire a raggiungere la piena maturità, proprio per le connessioni con la ricostruzione del fatto alla base del licenziamento. Negli anni, l'incertezza della matrice ha reso necessarie continue operazioni di assestamento ermeneutico, idonee a definire meglio i contorni del principio ai fini dell'assolvimento della prova, anche alla luce del dialogo a distanza che si è registrato tra Corte di legittimità e Giudice delle leggi.

È fuor di dubbio, infatti, che il diritto vivente – grazie a pronunciamenti unanimemente favorevoli di ogni ordine e grado – ha prima dato vita e poi alimentato il *repêchage*, inserendolo a pieno titolo nel novero degli ‘adempimenti’ probatori che ricadono sul datore di lavoro. Meno limpido, invece, è apparso il percorso di consustanzialità tra onere di dimostrazione delle circostanze sul fatto da cui origina il licenziamento e onere probatorio sullo strumento indiretto del *repêchage*, considerata l'ampiezza del ricollocamento che inevitabilmente condiziona l'istituto del licenziamento per gmo.

Tale ultima fattispecie si incastra ontologicamente nell'operazione di bilanciamento tra iniziativa economica e stabilità del rapporto di lavoro costituendone un “distillato”¹, in cui il grado di cedevolezza della libertà datoriale di dimensionare l'impresa si misura su tre fattori valutativi: il riassetto organizzativo ritenuto utile per la gestione dell'impresa, il nesso causale tra questo e l'atto di estromissione del prestatore di lavoro e, infine, l'impossibilità di ‘recupero’ del licenziando. Mentre i primi due fattori sono strettamente rimessi alla valutazione imprenditoriale

¹ L'espressione è di R. ROMEI, *Natura e struttura dell'obbligo di repêchage*, in A. PERULLI (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 98, ma *passim* sul bilanciamento nel *repêchage*.

– soprattutto a seguito della liberalizzazione delle ragioni economiche e produttive² – il terzo costituisce, in qualche modo, il termometro esterno dell’effettiva sussistenza di circostanze non pretestuose³, che abbiano oggettivamente indotto a sopprimere il posto di lavoro.

Da un lato, la dimostrazione della connessione eziologica tra scelta organizzativa inerente all’attività produttiva e soppressione del posto – ‘coperta’ dallo scudo della insindacabilità divisata dall’art. 41 Cost. – è sottoposta al controllo giudiziale in merito all’effettività e non pretestuosità dell’atto di recesso: il mancato collegamento causale si tradurrebbe in abuso del potere datoriale. Dall’altro, configurare l’atto estintivo come atto di *extrema ratio*⁴ costituisce una sorta di ‘prova del nove’, utile a verificare la genuinità della condotta datoriale affinché non cada nel cono d’ombra del divieto di abuso di potere. Come dire – per usare le parole della Consulta⁵ – che arbitrio ed *extrema ratio* sono due dimensioni incompatibili e per questo procedono simbioticamente, per cui la seconda esclude il primo. Questa è la logica retrostante al cd. onere di *repêchage* ed è su questo crinale che la circostanza di riuscire a provare l’impossibilità di reimpiegare altrove il prestatore di lavoro costituisce palesemente un indice sensibile della effettiva genuinità dell’atto e, *a latere*, della volontà di evitare, con ogni mezzo, il licenziamento dettato dalle ragioni dell’impresa.

2. *Il peso crescente del repêchage nella giurisprudenza e la relazione con le tutele.* – Il tipo di valutazione enucleato, senza interferire con la discrezionalità tipica datoriale, identifica un passaggio essenziale, con cui misurare le ragioni giustificatrici dell’atto estintivo del rapporto di lavoro e mettere in luce l’inevitabilità della scelta operata. Neppure nel rinnovato quadro sulle ragioni del licenziamento per gmo – indirizzato a rendere obiettiva la nozione per valorizzare le opzioni datoriali di ottimizzazione dell’impresa⁶ – l’esperimento della ricollocazione ha perso centralità. Anzi, negli ultimi anni il *repêchage* ha ottenuto progressivamente un peso specifico incrementale⁷,

² Il riferimento è evidentemente a Cass. 7 dicembre 2016, n. 25201, *FI*, 2017, 1, I, c. 123 nt. PERRINO e SANTORO PASSARELLI; ID., *RIDL*, 2017, 4, II, p. 743 nt. PALLINI; ID., *ADL*, 2017, 1, II, p. 133 nt. PERSIANI. La sentenza è approfondita nel volume collettaneo A. PERULLI (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, cit., in senso favorevole da R. DE LUCA TAMAJO, B. CARUSO, R. ROMEI, M. MARAZZA, A. MARESCA, in senso critico da V. SPEZIALE e A. PERULLI, nonché da C. PONTERIO, *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, *ADL*, 2017, p. 870. Pare indispensabile ricordare come la sentenza ha inaugurato un filone di ridimensionamento del ruolo dell’andamento economico dell’impresa, specie per la ricostruzione probatoria del gmo del licenziamento, e ha contribuito a ridisegnare la tesi dottrinale (e giurisprudenziale) della *extrema ratio*, secondo cui la scelta che legittima l’uso del licenziamento dovrebbe essere “socialmente opportuna”. Viceversa, la tesi dell’*extrema ratio* è confermata dalle parole della Consulta, da ultimo, nel trittico C. Cost., 24 febbraio 2021, n. 59, punto 5.4.; C. Cost., 7 aprile 2022, n. 125, punto 8.3; C. Cost., 16 luglio 2024, n. 128, punto 16.2.

³ Lo afferma la stessa C. Cost., 16 luglio 2024, n. 128, punto 5.3., cpv. 2, che richiama anche il diritto vivente. Cfr. anche Cass., 9 luglio 2025, n. 18804; Cass., 20 novembre 2024, n. 29914; Cass. (ord.), 30 gennaio 2024, n. 2739; Cass., 13 novembre 2023, n. 31561; Cass., 24 settembre 2019, n. 23789.

⁴ Ovvero misura ultima, non altrimenti evitabile, neanche impiegando il lavoratore in altra posizione in azienda. Nella giurisprudenza di legittimità v. *ex multis* Cass., 23 ottobre 2023, n. 29337, *DRI*, 2024, 1, p. 247, nt. VARVA; Cass. 18 novembre 2022, n. 34051, *LG*, 2023, 2, p. 196; Cass. 2 dicembre 2022, n. 35496; Cass. 11 novembre 2019, n. 29102; Cass. 25 agosto 2016, n. 17338; Cass. 24 giugno 2015, n. 13116. In dottrina, come noto, l’espressione è adoperata da G.F. MANCINI, *Commento sub art. 18*, in G. GHEZZI, G. F. MANCINI, L. MONTUSCHI, U. ROMAGNOLI, *Statuto dei lavoratori. Commentario al Codice civile Scialoja-Branca*, vol. II, Bologna-Roma, Zanichelli-II Foro Italiano, 1972, p. 259.

⁵ C. Cost., 24 febbraio 2021, n. 59 (punto 5.4), *RIDL*, 2021, II, p. 487, nt. TOSI, PUCCHETTI; cfr. con accenti differenti S. BELLOMO e A. PRETEROTI, *La sentenza della Corte costituzionale n. 59/2021 sull’art. 18 St. lav.: una questione di (in)accettabile discrezionalità*, *Federalismi.it*, 13, 19 maggio 2021; A. PERULLI, *La disciplina del licenziamento per gmo dopo corte costituzionale n. 59/2021*, *RIDL*, 2021, 2, p. 187 ss.; S. GIUBBONI, *Il ritorno della reintegrazione. Noterella polemica sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo dopo la sentenza n. 59/2021 della Corte costituzionale*, *GC*, 2021, 2, p. 799; V. SPEZIALE, *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 59/2021*, *RGL*, 2021, I, p. 247 ss.

⁶ Per tutti v. R. DE LUCA TAMAJO, *Sulla nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, in A. PERULLI (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, op. cit., spec. p. 23 ss.

⁷ ZOLI, *Il puzzle dei licenziamenti ed il bilanciamento dei valori tra tecniche di controllo e strumenti di tutela*, in R. DEL PUNTA (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze, Firenze University Press, 2022, p. 238.

come dimostrano alcuni passaggi della Consulta, forse anche quale meccanismo di replica alla preferenza degli ultimi legislatori per la progressiva prevalenza della regola della tutela indennitaria su quella reintegratoria.

In particolare, ha acquisito centralità il suo ruolo, interno o esterno, nella perimetrazione del fatto⁸ che è all’origine del recesso per gmo, per una serie di cambi di direzione, probabilmente dettati da ragionamenti condizionati dalle conseguenze rimediali del licenziamento, più che dall’esegesi letterale delle norme.

In prima battuta, la sequenza di novelle legislative ha mirato ad escludere la tutela reintegratoria per il gmo, disarticolando il regime delle tutele a fronte dell’illegittimità del licenziamento. Successivamente, il giudice delle leggi ha svolto una operazione di ricucitura e riallineamento tra le tutele, riassegnando uno spazio dedicato a quella reale per entrambe le ipotesi (soggettiva e oggettiva) di licenziamento illegittimo per insussistenza del fatto. Infine, sempre la Consulta ha fornito una lettura restrittiva del fatto nel gmo, escludendo il ripescaggio quale elemento che “non si identifica con tale fatto restandone concettualmente e temporalmente ultroneo”⁹: la nuova dislocazione del *repêchage* si pone su una linea distonica sia rispetto ai precedenti della stessa Corte¹⁰ e alla fisionomia ‘omnicomprensiva’ riconosciuta dal diritto vivente in oltre cinquant’anni di applicazione¹¹, ma raccoglie e mette a frutto la scelta legislativa di una maggiore articolazione delle tutele.

La dinamica *querelle* è ancora in corso e coinvolge, in prima linea, statuizioni non univoche anche del Giudice delle leggi, il quale tuttavia segna, con chiarezza, un prima ed un dopo l’art. 18, l. n. 300/1970, che influenza la collocazione sistematica del concetto di *repêchage*, operando per questa via una torsione logica di non poco momento.

Lo stesso concetto giuridico, nell’art. 18, l. n. 300/1970 post-Fornero, è classificato all’interno del fatto – unitamente alle ragioni esplicitate nell’art. 3, l. n. 604/1966 – inserendolo *apertis verbis* tra i presupposti da raccordare all’effettività della scelta organizzativa del datore di lavoro¹² o,

⁸ La giurisprudenza di merito maggioritaria, nel periodo dal 2012 (post-Fornero) e fino al 2018, ha seguito l’orientamento volto ad applicare, nell’ipotesi di violazione dell’obbligo di ripescaggio, solo la tutela indennitaria (cfr. Trib. Roma, 8 agosto 2013 e Trib. Varese, 4 settembre 2013, *RIDL*, 2014, 1, II, p. 167 ss., nt. DI CARLUCCIO; Trib. Roma, 13 febbraio 2014; Trib. Torino, 5 aprile 2016). Successivamente, la Corte di legittimità con la pronuncia Cass. 2 maggio 2018, n. 10435, *LG*, 2018, 10, p. 958, configura il *repêchage* come elemento costitutivo del licenziamento per gmo integrandolo nel fatto, con onere di allegazione esclusivamente gravante sul datore, e connettendovi, conseguentemente, la tutela reintegratoria. Tale arresto ha dato avvio a un filone giurisprudenziale differente, cfr. Cass. 12 dicembre 2018, n. 32159; Cass. 3 dicembre 2019, n. 31521; Cass. 11 novembre 2019, n. 29102. Su questo assetto si inseriscono le pronunce della Consulta nn. 59/2021, 125/2024 e 128/2024.

⁹ R. DE LUCA TAMAJO, *Licenziamenti: principi, evoluzione del quadro normativo, criticità interpretative, prospettive di riforma*, in F. AMENDOLA - V. DI CERBO (coordinata da), *Estinzione del rapporto di lavoro*, di prossima pubblicazione, § 5.

¹⁰ Il cambio di passo è evidenziato da L. NOGLER, *Repêchage e licenziamento per inadempimento di scarsa importanza: sul dopo Corte cost. n. 128 e n. 129 del 2024*, *DLRI*, 2025, 2, p. 231, il quale registrando un mutamento nella “grammatica argomentativa” della Consulta evidenzia un modo di argomentare delle ultime sentenze “più omogeneo a quello di una corte di legittimità” che non a quello di un giudice delle leggi. La ricostruzione dei vari passaggi tra Corte di legittimità e Consulta è ben sintetizzata in M. SALVAGNI, *Repêchage e reintegrazione, essere o non essere: una fatti-specie alla ricerca di identità dopo Corte cost. n. 128/2024*, *Labor*, 4 agosto 2025.

¹¹ Cass. 12 dicembre 1972, n. 3578, *FI*, 1973, 96, 3, c. 655 ss., nt. PERA, è la prima che affronta *funditus* il problema del ripescaggio, collegandolo alla necessità che “i licenziandi siano prescelti con criteri obiettivi ed obiettivamente comprovabili”.

¹² C. Cost., 1 aprile 2021, n. 59, punto 5.3.: “Tali sono da intendersi le ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento, il nesso causale che lega il recesso alle scelte organizzative del datore di lavoro e, infine, l’impossibilità di collocare altrove il lavoratore (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 11 novembre 2019, n. 29102). Perché possa operare il rimedio della reintegrazione, è sufficiente che la manifesta insussistenza riguardi uno dei presupposti appena indicati (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 12 dicembre 2018, n. 32159). Tali presupposti, pur nel loro autonomo spazio applicativo, si raccordano tutti all’effettività della scelta organizzativa del datore di lavoro, che il giudice è chiamato a valutare, senza sconfinare in un sindacato di congruità e di opportunità (c.vo mio).

ancora, quale contenuto strutturale del nesso causale tra scelte organizzative e recesso¹³. Successivamente, con riferimento al d. lgs. n. 23/2015, la Consulta – pur confermando il ruolo maieutico del *repêchage* nel disvelare l’eventuale carattere non effettivo, ovvero pretestuoso, della scelta datoriale (punto 5.3., cpv. 2) e valorizzando la connotazione di *extrema ratio* (punto 16.2) – lo ‘ripone’ fuori dalla ricostruzione del fatto “materiale” posto alla base del recesso per gmo, attribuendovi conseguenzialmente la misura indennitaria¹⁴. L’operazione ermeneutica ha un impatto rilevante sul gmo, che, da un lato, conquista il rimedio ripristinatorio anche nel d.lgs. n. 23/2015 e, dall’altro, subisce un’importante amputazione dell’accezione tradizionalmente accolta. D’altra parte, se è vera l’equazione portata dalla Corte secondo cui fatto insussistente = licenziamento pretestuoso (punto 15.6), allora il rimedio ripristinatorio troverà applicazione solo se il dipendente licenziato, con onere a proprio carico, dimostri l’equazione, come per la fattispecie discriminatoria¹⁵.

All’esito di questa giurisprudenza, si ha un’ulteriore moltiplicazione dei rimedi sanzionatori da applicare *ratione temporis* e una metamorfosi del ripescaggio, che nel passaggio dallo Statuto dei lavoratori al Jobs Act vede alleggerire la misura sanzionatoria conseguente alla sua violazione, pur lasciando inalterata la latitudine dell’onere di allegazione, posto in capo al datore di lavoro¹⁶. Anzi, su questo fronte, considerando alcuni casi sintomatici, si registra un progressivo allargamento della nozione, dovuta ora alla struttura della tipologia contrattuale ora alle scelte operate dalla giurisprudenza. Sul primo versante un caso singolare, che merita attenzione, è senz’altro quello della somministrazione di lavoro¹⁷, sul secondo, invece, rilevano una serie di

¹³ C. Cost., 19 maggio 2022, n. 125, punto 8.3: “Il fatto che è all’origine del licenziamento per giustificato motivo oggettivo include tali ragioni e, in via prioritaria, il nesso causale tra le scelte organizzative del datore di lavoro e il recesso dal contratto, che si configura come *extrema ratio*, per l’impossibilità di collocare altrove il lavoratore (c.vo mio). In senso adesivo, per l’inserimento del ripescaggio tra le componenti strutturali del gmo, v. M.T. CARINCI, [L’evoluzione della nozione di repêchage nel licenziamento individuale per gmo di tipo economico](#), LDE, 2024, 1; V. SPEZIALE, [Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: le tutele all’esito delle pronunce di illegittimità costituzionale](#), LDE, 2023, 2; *Contra* C. PISANI, *La violazione del repêchage dopo le «riforme» della Corte Costituzionale: tutela solo indennitaria se è accertata la soppressione del posto*, RIDL, 2023, I, p. 95 ss.; A. MARESCA, *Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e reintegrazione (questa volta non più “recessiva”, ma) espansiva*, RIDL, 2022, II, p. 738 ss.; A. PRETEROTTI, [Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dopo le sentenze della Corte costituzionale: nuove soluzioni \(applicative\) generano nuovi problemi \(di sistema\)](#), LDE, 2022, 3; G. PACCHIANA PARRAVICINI, *Il fatto posto a fondamento del giustificato motivo oggettivo dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 125 del 19 maggio 2022*, RIDL, 2022, II, p. 445 ss..

¹⁴ C. Cost., 16 luglio 2024, n. 128, punto 16 e spec. 16.4: “Consegue che la *reductio ad legitimitatem* della disposizione censurata, dovendo esser limitata al rilievo dell’insussistenza del fatto materiale, deve tener fuori, dalla sua portata applicativa, la possibilità di ricollocamento del lavoratore licenziato per ragioni di impresa” (c.vo mio). Cfr. C. CESTER, *Le sentenze n. 128 e 129 del 2024 della Corte costituzionale: il ritorno (moderato) della tutela reale*, ADL, 2024, 6, p. 1263 ss.; C. PISANI, *Le sentenze gemelle della Consulta 2024 ampliative della reintegrazione: contenuti e criticità*, LG, 2024, 8-9, 1, p. 761 ss.; P. TOSI, *Storia di una “anomala” Riforma delle Riforme in materia di licenziamenti tra Consulta e Suprema Corte*, DRI, 2024, 4, I, p. 1039 ss.; A. RICCOBONO, *La tutela reale e la ‘coperta corta’*. Note a margine di C. Cost. n. 128/2024, DML, 2024, 2, p. 605 ss.; M. FERRARESI, *I licenziamenti economici nella giurisprudenza, dalla legge n. 604/1966 a Corte costituzionale n. 128/2024*, VTDL, 2024, 3, p. 624 ss.

¹⁵ V. SPEZIALE, *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel d.lgs. n. 23/2015 dopo la sentenza della corte costituzionale n. 128 del 2024*, RGL, 2024, I, spec. p. 668 ss.: “La insussistenza si verificherebbe «soltanto» nel caso in cui il recesso economico è un pretesto per nascondere altre ragioni”. (...) La pretestuosità dovrebbe essere dimostrata dal lavoratore (...) dunque, si rovescerebbe quanto previsto dall’art. 5 della l. n. 604/1966, con una vera e propria disapplicazione della disposizione in tema di onere probatorio” (p. 670).

¹⁶ In questo senso la giurisprudenza quasi unanimemente, v. Cass. 30 gennaio 2024, n. 2739; Cass., 20 ottobre 2022, n. 30950; Cass., 12 febbraio 2020, n. 3475; Cass., 18 giugno 2018, n. 16064, *GD*, 2018, 45, 94; Cass., 22 novembre 2017, n. 27792, *Dc&G*, 2017, 23 novembre; Cass. 13 giugno 2016, n. 12101, *GI*, 2017, 2, 412; al diritto vivente si aggiunge C. Cost., 19 maggio 2022, n. 125, punto 8.2. che riconduce espressamente l’onere all’art. 5, l. 15 luglio 1966, n. 604. Per un alleggerimento, v. Cass. 12 agosto 2016, n. 17091, *LG*, 2016, 12, p. 1124; Cass. 18 febbraio 2019, n. 4672, *Dc&G*, 19 febbraio 2019; Cass., 19 aprile 2024, n. 10660.

¹⁷ Non appare secondaria la circostanza per cui C. Cost., 16 luglio 2024, n. 128 scaturisca proprio da un caso relativo a un dipendente, assunto in regime di Jobs Act con contratto di lavoro somministrato a tempo indeterminato, per cui era stata attivata la procedura in mancanza di occasioni di lavoro (MOL).

pronunciamenti, volti a rivalutare il ricollocamento in senso ampio, avendo di mira l’oggetto del contratto (mansioni), la tipologia del contratto (tempo determinato, part-time) e lo stesso arco temporale entro cui effettuare la valutazione sul recesso.

3. *Il principio del repêchage è consustanziale alla somministrazione di lavoro.* – La gestione dei lavoratori a tempo indeterminato dipendenti delle agenzie di lavoro a seguito della cessazione del contratto commerciale di somministrazione costituisce un aspetto doppiamente controverso, sia per lo scetticismo che, sin dall’origine, ha accompagnato il modello dell’intermediazione, sia per le difficoltà legate all’effetto specchio che il contratto di lavoro potrebbe subire rispetto a quello commerciale: l’interruzione del secondo rischia di riverberarsi a cascata sul primo.

Tuttavia, la criticità deve essere considerata all’interno della funzione legislativamente assegnata alle agenzie di somministrazione, quali attrici di reclutamento e collocazione dei prestatori di lavoro, nonché di formazione e riqualificazione professionale. In virtù di tale cruciale ruolo nel mercato, si comprendono immediatamente i peculiari contorni che un licenziamento per ragioni economiche possa assumere rispetto a qualsiasi altra situazione lavorativa ‘ordinaria’.

La disarticolazione contrattuale, tipica dell’istituto, dal punto di vista teorico, rende le tutele del lavoro subordinato indifferenti alle vicende del contratto commerciale di somministrazione: nella situazione di disponibilità, il sinallagma funzionale del contratto è attivo¹⁸ perché il rapporto di lavoro rimane inalterato, permanendo a carico delle parti le rispettive obbligazioni¹⁹. Ciò significa che, sia l’ipotesi di recesso dal contratto commerciale, sia quella di interruzione di una singola missione – anche nella versione eccentrica del mancato ‘gradimento’ espresso dall’utilizzatore (ragioni soggettive) – non sono circostanze idonee ad aprire uno spazio che abiliti l’agenzia a comunicare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Nel secondo caso evocato, argomentando diversamente, si avrebbe l’effetto paradossale di una metamorfosi delle ragioni soggettive dell’utilizzatore in oggettive, grazie al tramite del soggetto terzo agenzia²⁰: la cessazione anticipata della missione non fa venir meno l’obbligo di disponibilità del lavoratore a tempo indeterminato, che sarà ‘obbligato’ allo svolgimento delle attività richieste dall’agenzia in virtù del suo stato di attesa²¹.

Con riguardo al primo, l’estinzione del contratto commerciale non può costituire la base su cui edificare l’atto di licenziamento per ragioni economiche, altrimenti perderebbe di senso il ricorso

¹⁸ Cass. 8 marzo 2019, n.6870, si esprime in questi termini analizzando la causa del contratto a tempo indeterminato in somministrazione e il periodo di disponibilità.

¹⁹ In questo senso chiaramente la prima sentenza della Corte di legittimità relativa al licenziamento del dipendente a tempo indeterminato da parte di un’agenzia di somministrazione e all’onere probatorio da assolvere, v. Cass. 18 ottobre 2019, n. 26607, punti 21 e 23, *FI*, 2019, 1, c.3882 ss..

²⁰ L’ipotesi non è peregrina, perché dalla giurisprudenza emergono casi, anche molto recenti, in cui l’interruzione di missione, dovuta al mancato gradimento, da parte dell’utilizzatore, di un lavoratore, finisce per avere come esito il licenziamento per gmo. In proposito, v. Corte App. Milano, 27 marzo 2024, n. 356 (inedita), in cui l’APL, tra gli elementi a supporto dell’onere probatorio sul gmo, inserisce la lettera della struttura sanitaria utilizzatrice che manifesta espressamente la volontà di non rinnovare la missione di un lavoratore, pur continuando a inviare molteplici richieste di missioni; in questo caso l’agenzia è riuscita a provare l’impossibilità del ripescaggio, avendo comunque formulato una triade di proposte di lavoro al suo dipendente, pur non destinate all’utilizzatore autore della lettera. Nella medesima direzione, di interruzione soggettiva della missione, si pongono i fatti all’origine di Cass. 18 ottobre 2019, n. 26607, cit.

²¹ L’indennità di disponibilità è stata considerata base di calcolo per il risarcimento da licenziamento illegittimo per gmo, da Cass., 8 gennaio 2019, n. 181, *RIDL*, 2019, II, p. 32 ss. con nt. di LUCIANI, il quale sottolinea correttamente come sia illegittimo il licenziamento effettuato da un’agenzia la quale, a fronte di nuove richieste di missioni, assuma con contratto a termine nuovi lavoratori, invece di inviare i dipendenti già presenti nel suo organico in disponibilità. Cfr. anche Cass., 11 novembre 2019, n. 29105, riguardo alla indennità risarcitoria calcolabile sulla retribuzione dell’ultima missione di lavoro, laddove non sia dimostrata dall’agenzia l’interruzione del contratto commerciale con l’impresa utilizzatrice contemporanea alla conclusione della missione del lavoratore.

all’intermediazione, rientrando esattamente nella fisiologia del rapporto il susseguirsi di missioni e periodi di disponibilità: il potere datoriale di recesso in capo all’agenzia non è svincolato dai presupposti di legittimità dettati dalla normativa in materia di licenziamenti individuali, nella misura in cui la stessa si configura come datore di lavoro autonomo gravato del rischio d’impresa. Tuttavia, nell’ambito della somministrazione di lavoro i presupposti, che legittimano un’agenzia a risolvere per ragioni organizzative e/o produttive un contratto di lavoro a tempo indeterminato, acquisiscono una coloritura differente. L’onere di *repêchage* diviene centrale, assumendo rilievo indefettibile la prova della impossibilità di reperire – in un congruo periodo di tempo che potrebbe essere parametrato alla durata della procedura del ccnl – ulteriori missioni compatibili con la professionalità originaria o acquisita del dipendente. Questa fase di ricerca di un’altra occasione di lavoro, tra quelle disponibili in virtù degli impegni assunti dall’agenzia con i contratti commerciali, da un lato, costituisce il fulcro dell’oggetto sociale dell’attività di intermediazione e, dall’altro, è il contenuto del cd. ripescaggio²².

Su questo profilo assume un rilievo ermeneutico specifico la contrattazione di settore, laddove costruisce una procedura *ad hoc*²³, indirizzata a limitare le conseguenze negative di una interruzione di missione e ad utilizzare proficuamente il tempo di disponibilità per una formazione mirata. Se il modello originario – impostato nel corso delle tornate contrattuali precedenti – aveva lo scopo di congelare il rapporto di lavoro durante un periodo contenuto di transizione e carenza di missioni, l’ultimo articolato elaborato dalle parti sociali pone l’accento, in maniera più incisiva, sulla finalità occupazionale e il reinserimento lavorativo²⁴, con il precipuo fine di ridurre al minimo l’eventualità della cessazione del rapporto di lavoro.

Il meccanismo di ricollocazione previsto dalla contrattazione di settore potrebbe essere letto come una tipizzazione procedimentalizzata del giustificato motivo oggettivo, senza che surrettiziamente si trasformi in strumento derogatorio delle disposizioni in materia di recesso datoriale per ragioni oggettive²⁵.

Il rispetto dei vari adempimenti previsti nel ccnl costituisce un filtro ulteriore nella ricostruzione del fatto posto alla base del licenziamento. Pertanto, si tratta di un tassello importante nella prova di avere perseguito ogni strada possibile al fine di reinserire il dipendente nel mercato del lavoro, ma non l’unico idoneo ad esaurire tutti gli elementi costitutivi del legittimo esercizio del potere di recesso: l’adempimento procedurale potrebbe, infatti, rivelarsi in giudizio puramente formale²⁶, rendendo l’atto espulsivo pretestuoso.

²² Cass., 11 novembre 2019, n. 29105; Cass., 18 ottobre 2019, n. 26607, *FI*, 2019, 12, I, c. 3882; Corte App. Napoli, 31 gennaio 2022, n. 5592, *RIDL*, 2022, 3, II, p. 428;

²³ Cfr. artt. 25 ss. dei due Ccnl gemelli per le Agenzie per il lavoro, sottoscritti in data 21 luglio 2025 rispettivamente con Assosomm e Assolavoro come associazioni datoriali stipulanti con Cgil e Nidil, Cisl e Felsa, Uil e UilTemp.

²⁴ In estrema sintesi, la nuova disciplina impone alle agenzie la costruzione di un percorso concreto e attivo di ricollocazione, insieme al lavoratore e alle parti sociali accantonando l’idea di un periodo di attesa passiva di nuove occasioni di lavoro. In tal senso, alcuni punti fermi sono: tempi più certi della procedura, obblighi di confronto sindacale, maggiore centralità della formazione orientata alla ricollocazione, nonché un ventaglio di strumenti orientati al reinserimento, come ad esempio il Basket CV (art. 25 *bis*, una sorta di banca dati condivisa tra le agenzie per agevolare la combinazione tra profilo del lavoratore e occasioni di lavoro di altre agenzie interinali) o, ancora, la Procedura di Ricollocazione Plurima (Art. 25 *ter*, operante nell’ipotesi di interruzione o mancato rinnovo di un numero consistente di lavoratori a tempo indeterminato somministrati presso il medesimo utilizzatore da una o più agenzie per il lavoro).

²⁵ In questo senso chiaramente Cass., 18 ottobre 2019, n. 26607, punto 38, *FI*, 2019, 1, c. 3882 ss., ribadita recentemente da Corte App. Milano, 22 ottobre 2024, n. 938.

²⁶ V. in tal senso Trib. Napoli, 15 settembre 2020, n. 3785, in cui, nonostante l’espletamento della procedura in mancanza di occasioni di lavoro, questa si è rivelata più frutto di una esecuzione formale, essendo emersi in giudizio elementi utili a dimostrare l’assenza di operazioni utili al ricollocamento. In tal senso anche Trib. Monza, 4 febbraio 2025, n. 147, che richiama vari precedenti di merito. Cfr. Corte App. Palermo, 23 luglio 2025, n. 885 che si appunta sulla incongruità delle proposte formulate.

Specularmente, il mancato esperimento delle procedure contrattual-collettive, oltre a comportare sanzioni economiche, potrebbe implicare un fattore indiziario dell’assenza di tentativi di ripescaggio, da valutare unitamente al restante materiale probatorio. In ogni caso, rimane possibile che in giudizio emerga prova contraria, in un senso o nell’altro, poiché la legittimità dell’atto di risoluzione deve essere valutata alla luce della disciplina ordinaria applicabile a tutti i datori di lavoro²⁷.

Strutturare un modello di ricollocamento *ad hoc* significa, nel caso delle agenzie, introdurre un adempimento mirato che specifica nel dettaglio una modalità *sui generis* per raggiungere il risultato del *repêchage*. Per questa via, le disposizioni contrattuali interpretano la linea legislativa relativa al compito puntuale di individuare attivamente nuove opportunità lavorative.

L’effetto indotto dal sistema è un’estensione della portata del *repêchage*, proprio perché coincide esattamente con il *core business* assegnato dall’ordinamento alle agenzie. Da ciò discende una differenza sostanziale nella ricostruzione della relazione particolare che si instaura tra giustificato motivo oggettivo e *repêchage*: mentre con riferimento agli ‘altri’ datori di lavoro l’“annessione” dell’onere di ripescaggio nella nozione di licenziamento per gmo può dare adito a varie ipotesi ricostruttive – funzionali a collegarlo o sganciarlo dal fatto posto alla base del licenziamento – la peculiarità insita nel ruolo delle agenzie riduce sensibilmente la distanza tra le varie prospettazioni in merito agli elementi costitutivi del fatto. Infatti, il ventaglio di ragioni organizzative ed economiche che possono essere addotte dal datore agenzia si riduce notevolmente, essendo molto più difficile dimostrare che l’unica posizione accessibile sia quella soppressa.

Un’ipotesi potrebbe rintracciarsi nel caso limite in cui la ragione all’origine dell’atto estintivo sia la scelta produttiva di ridurre un settore di attività, tra quelli oggetto dei contratti commerciali²⁸. Anche in una circostanza estrema come questa, la procedura *ad hoc* divisata dal ccnl giunge in soccorso del dipendente, impostando una sorta di rete tra agenzie utile a ricollocare i lavoratori in disponibilità (art. 25 *bis* Ccnl). A differenza dei datori di lavoro standard, per i quali l’onere di *repêchage* ha come perimetro quello dell’azienda, nel caso delle agenzie l’esigenza di ricollocazione nasce dall’interruzione della missione iniziale per coinvolgere, senza soluzione di continuità, tutto il ‘patrimonio’ di posizioni potenzialmente accessibili in virtù di tutti i contratti commerciali in essere con molteplici imprese²⁹.

Questa categoria speciale di datori trova la sua cifra distintiva nel realizzare, come scopo sociale, un luogo di incontro tra domanda e offerta di lavoro, tale connotazione prevalente rende molto ostica la dimostrazione del nesso tra licenziamento e ragioni organizzative, atteso che il venir meno del contratto commerciale non può automaticamente comportare la soppressione del posto, ciò si traduce in un aumento considerevole delle probabilità che il potere di recesso sia utilizzato in maniera pretestuosa, ovvero deviando rispetto alla funzione che gli è assegnata dall’ordinamento.

²⁷ Cfr. Corte App. Bari, 23 marzo 2025, n. 98, in cui, dall’articolazione delle prove, emerge una indisponibilità del dipendente a un progetto di riqualificazione professionale funzionale ad aumentare la propria spendibilità e occupabilità nel mercato del lavoro.

²⁸ Ad esempio, un’agenzia che decidesse di restringere il suo impegno all’ambito della sanità oppure della grande distribuzione potrebbe dimostrare in giudizio il nesso tra la scelta imprenditoriale effettuata e la impossibilità di ricollocare il dipendente che precedentemente inviava in missione nel settore indicato.

²⁹ Il coinvolgimento delle parti sociali serve proprio a perimetrare territorialmente e in relazione alle competenze professionali del dipendente i confini minimi entro i quali l’agenzia è tenuta a valutare e sponsorizzare la figura del lavoratore collocato in disponibilità presso nuovi utilizzatori, cfr. Corte App. Milano, 28 gennaio 2019, n. 179; in senso conforme App. Milano, 8 agosto 2023, n. 481.

Peraltro, lo spettro già ampio delle possibilità di reimpiego è suscettibile di ulteriori dilatazioni³⁰, laddove anche in questa fattispecie si acceda al filone giurisprudenziale che declina *ad infinitum* il concetto di *extrema ratio*, perché inclusivo di qualsiasi proposta di lavoro, sotto la stessa polare della salvaguardia del posto di lavoro. Il riferimento è, evidentemente, a quegli orientamenti che includono nell’onere datoriale offerte di lavoro non limitate al professionalità equivalenti o inserite nella categoria legale di inquadramento, ma estese a mansioni inferiori, a differenti dislocazioni, ovvero a tipologie contrattuali altre, o ancora a posizioni prossime a rendersi vacanti. Tale approccio comporterebbe nel rapporto di lavoro in somministrazione un’evoluzione infinita, tale per cui qualsiasi agenzia si troverebbe a fornire una prova diabolica.

4. *La progressiva dilatazione del repêchage nel diritto vivente e l'affievolimento a mera ratio del licenziamento per gmo: la rivisitazione secondo l'approccio formalistico.* – L’effetto amplificato dell’onere di *repêchage*, con riferimento al caso specifico del contratto di lavoro inserito nella triangolazione tipica della somministrazione, fa il paio con una serie nutrita di pronunce della Corte di Cassazione atte a superare gli steccati dello spazio (mansioni, categoria legale, tipologia contrattuale: tempo determinato, tempo parziale) e del tempo (intercorrente tra il recesso e la sua valutazione) del contratto di lavoro.

L’omesso riutilizzo del licenziando, infatti, si declina in modo potenzialmente illimitato, sulla scorta di un “manifesto del *repêchage*”³¹ che ha come stella polare la salvaguardia del posto di lavoro. Per questa via, si include ogni mansione possibile³², equivalente ma anche inferiore, seguendo il principio di esperienza per cui qualsiasi soggetto che abbia una professionalità, privato della possibilità di lavorare a seguito dell’interruzione del rapporto di lavoro, finisca per perderla ed essere danneggiato più di quanto non lo sia nel dedicarsi a una differente prestazione, salvo che non sia lo stesso dipendente a rifiutare i tentativi messi in campo dal datore di lavoro. Per la verità, come noto, non si tratta di un orientamento recente, giacché risalente alla nota decisione delle Sezioni Unite della Cassazione³³, nonché alle parole della Consulta che – proprio con riferimento alla relazione tra gmo e mansioni inferiori – non ha mancato di valorizzare la logica del “male minore”: “la tutela della professionalità del lavoratore cede di fronte all’esigenza di salvaguardia di un bene più prezioso, quale il mantenimento dell’occupazione”³⁴. In questa direzione muove anche quella giurisprudenza che riconnette il ripescaggio alla possibilità di

³⁰ Basti pensare all’ampiezza delle classificazioni del personale accolta dai Ccnl di settore, anche quelli antecedenti all’ultima tornata del 2025, che hanno, in qualche modo anticipato la flessibilità funzionale interna divisata dall’art. 2103 c.c. post Jobs Act.

³¹ L’espressione è adoperata con connotazione estremamente critica da C. PISANI, *La tempesta perfetta da abuso di repêchage*, RIDL, 2025, I, p. 28, il quale richiama puntualmente la nutrita giurisprudenza volta ad estendere a dismisura l’onere di ripescaggio.

³² V. ad es. Cass. (Ord.), 10 luglio 2024, n. 18904, da cui prende le mosse C. PISANI, op. ult. cit.; Cass., 13 novembre 2023, n. 31561, RIDL, 2024, II, p. 45, nt. BRUN; Cass., 30 gennaio 2024, n. 2739, LG, 2024, 11, p. 2412 ss., nt. CORRIAS; Cass., 19 aprile 2024, n. 10627; Cass. 20 giugno 2024, n. 17036; cfr. anche L. CALCATERRA, *L’art. 2103 dopo il Job act. E la latitudine dell’obbligo datoriale di repêchage*, Labor, 2023, p. 600 ss. il quale sottolinea l’effetto esplosivo dell’art. 2103 c.c. sul ripescaggio, provando ad arginarlo attraverso la valutazione dell’eccessiva onerosità dello stesso. Cfr. anche S. BOLOGNA, *Le mansioni del lavoratore tra garantismo e liberalizzazione*, Torino, Giappichelli, 2024, p. 195.

³³ Cass., Ss. Uu., 7 agosto 1998, n. 7755, RIDL, 1999, 1, p. 170, nt. PERA.

³⁴ C. Cost., 31 luglio 2020, n. 188, GCost, 2020, 4, p. 2035.

continuare a fornire la prestazione oltre gli argini della tipologia contrattuale, includendo il tempo determinato³⁵ e quello parziale³⁶.

Se, dunque, l’adibizione a mansioni differenti o anche inferiori non può etichettarsi come nuova, del tutto singolare appare quell’orientamento volto a includere nell’onere di *repêchage* anche posizioni lavorative che, pur ancora occupate, si rendano libere in un arco temporale ravvicinato, rispetto al momento ipotetico del licenziamento per gmo e di cui il datore di lavoro abbia contezza³⁷. Qui non entra in gioco il passato della professionalità acquisita o il presente delle scelte da compiere, ma il futuro che si manifesta dopo l’atto di recesso: prendere in esame anche le posizioni lavorative che si renderanno disponibili in un momento successivo a quello in cui viene intimato il recesso, ancorché note al datore, significa costruire un onere probatorio retrospettivo e inafferrabile, perché incerto su tempi e figure da considerare.

Si tratta solo di alcuni esempi tratti dal diritto vivente, non univoci³⁸ ma utili a mettere in luce come si registri una varietà, potenzialmente illimitata, di sfaccettature secondo cui declinare l’onere di *repêchage*: obbligare i datori di lavoro ad esplorare tutte le possibilità di riassegnazione dei dipendenti, prima di procedere con il licenziamento, costituisce senz’altro un aggravamento probatorio incisivo nel momento in cui decidono di procedere ad una ristrutturazione organizzativa. È probabile che l’intensificazione di questo approccio sostanzialistico nella ricostruzione delle legittimità del licenziamento sia il prezzo del progressivo ribaltamento delle tutele (indennitaria e reintegratoria) da parte del legislatore, che ha sortito come risposta giudiziaria quella di rendere più incisivo il controllo sul ripescaggio.

Su questa tensione dialettica si colloca l’ultima decisione della Corte costituzionale, la n. 128/2024, che estrapola l’onere di ripescaggio dal fatto addotto come ragione del licenziamento, riconducendo l’operazione ermeneutica all’aggettivo “materiale”³⁹. Ciò significa che la realizzazione delle ragioni dell’impresa, tali da indurre la ‘cancellazione’ di una posizione lavorativa (anche in assenza di criticità economiche), se, da un lato, rende “sussistente” il fatto della soppressione, dall’altro, non esaurisce il contenuto del gmo che, successivamente, deve passare il filtro delle possibilità alternative all’espulsione del lavoratore, ovvero il ricollocamento. Per questa via, la Corte costituzionale ‘tollera’ una diversificazione delle tutele⁴⁰, sganciando l’ipotesi di insussistenza del nesso eziologico tra scelta aziendale e soppressione del posto – legata al fatto su cui si edifica il licenziamento – da quella di ricerca di una differente collocazione intra-aziendale, che si sviluppa in una fase differente e successiva.

La segmentazione, pure convincente dal punto di vista esegetico-letterale, sconta una incoerenza di fondo: appare, infatti, singolare che la Corte adoperi la leva relativa alle scelte di politica del

³⁵ Cass. (Ord.), 10 luglio 2024, n. 18904, cit. che formula il seguente principio di diritto: “Non risulta assolto l’obbligo di *repêchage* ove all’atto di licenziamento per gmo risultino esistenti nell’organico aziendale *mansioni inferiori, anche a termine*, ed il datore non abbia effettuato alcuna offerta di demansionamento al lavoratore né comunque allegato e provato in giudizio che il lavoratore non rivesta le competenze professionali richieste per l’espletamento delle stesse mansioni”.

³⁶ Cass. (Ord.), 9 maggio 2023, n.12244, *LG*, 2023, 8-9, p. 839.

³⁷ Cfr. Cass., 8 maggio 2023, n. 12132, *Labor*, 2024, 1, p. 141 ss., nt. VERZARO; ID., *DML*, 2023, 2, p. 489 ss., nt. NARDELLI.

³⁸ In senso restrittivo, v. di recente Cass. (ord.) 20 gennaio 2025, n. 1364, in *Rivista Giuridica Ambiente Diritto.it*, 2025, 2, p. 2 ss., nt. RIOMMI.

³⁹ V. NUZZO, *Anatomia del repêchage. Una indagine su non pretestuosità ed extrema ratio*, *RIDL*, 2024, I, p. 393 ss. propone due diverse accezioni dell’obbligo di *repêchage* da cui discendono sanzioni differenti.

⁴⁰ Ridimensiona la problematica V. LUCIANI, *Il licenziamento per motivi oggettivi dopo la sentenza n. 128/2024 della consulta: alla ricerca di un difficile equilibrio*, *RIDL*, 2025, p. 49 per il quale “(Ri)collocare il mancato ripescaggio nella casella della tutela indennitaria non significa né abiurare al principio del licenziamento quale *extrema ratio* né arrendersi alle ragioni dell’impresa”.

diritto, effettuate dal legislatore, per acquisire l'effetto utile della scomposizione del fatto⁴¹, mentre la accantoni del tutto con riguardo all'esclusione espressa del licenziamento per gmo dall'eccezione del comma 2, art. 3, d. lgs. n. 23/2015. Anzi, su questo secondo profilo, nella medesima pronuncia, la Corte – sulla scia di un cronico disallineamento con il legislatore⁴² – inserisce additivamente il gmo, assente *per litteram legis*, argomentando con la necessaria simmetria tra ‘insussistenze’ dei fatti, nel gms e nel gmo. Per questa via, i giudici aprono la porta principale del rimedio massimo ripristinatorio anche con riguardo al licenziamento per gmo, salvo poi espungerlo rapidamente dalla finestra, attesa la nozione formalistica di ‘fatto insussistente’ atta a escludere l'elemento costitutivo del ripescaggio.

È difficile non mettere a fuoco la discrasia argomentativa, se non incastonandola all'interno della finalità retrostante: evitare che il campo di gioco dell'onere di *repêchage* – attraverso la consustanzialità nel fatto – diventi anche quello della reintegra nel posto di lavoro. Approccio formalistico e sostanzialistico si alternano, teleologicamente orientati dall'interprete, creando una confusione esegetica non utile in termini di certezza del diritto⁴³. Inoltre, la riduzione qualitativa del concetto di fatto nel gmo ha come conseguenza indiretta quella di restringere sensibilmente le possibilità di dimostrare la pretestuosità dell'atto di recesso: è intuitivamente più semplice, per parte datoriale, dimostrare il nesso tra una libera scelta imprenditoriale e il recesso, in assenza di parametri esterni di controllo come il *repêchage* e di intromissioni sulla discrezionalità datoriale. In altre parole, se l'atto di recesso trova la sua ragion d'essere nell'autonomia organizzativa dell'imprenditore, allora questa potrebbe essere costruita ad arte e mai censurabile, se non sotto il profilo dell'abuso del potere di licenziamento per gmo⁴⁴.

Probabilmente, l'effetto finale è uno spacchettamento del concetto di *extrema ratio* che ha assistito per anni il licenziamento per gmo: l'approccio sostanziale, che aveva accompagnato la verifica del gmo per decenni continua a vivere, nell'ambito del giustificato motivo colpito da sanzione indennitaria, mentre si affievolisce in una mera *ratio*, privata dell'aggettivo *extrema*, proprio nella sfera del rimedio reintegratorio.

ABSTRACT – Il saggio si sofferma sulla collocazione del *repêchage* e la sua relazione con le tutele alla luce della giurisprudenza della Corte di legittimità e delle pronunce della Consulta. L'autrice mette in luce il peso crescente che ha acquisito nel diritto vivente, anche nel caso specifico della somministrazione di lavoro, e l'emersione di una dilatazione del concetto. Infine, si analizza tale percorso con l'affievolimento a mera *ratio* del licenziamento per gmo, evidenziandone le ricadute anche in termini di abuso del potere.

ABSTRACT – The essay focuses on the topic of *repêchage* and its relationship with protection measures in light of the jurisprudence of the Court of Cassation and the rulings of the Constitutional Court. The author highlights the growing importance it has acquired in living law,

⁴¹ Alimentando un disorientamento rispetto alla precedente impostazione di onnicomprensività della nozione, v. M.T. CARINCI, *Licenziamento per «fatto materiale insussistente» nel jobs act: la corte costituzionale ri-orienta o dis-orienta il sistema? Una prima analisi di c. cost. 128 e 129 del 2024*, RIDL, 2024, I, p. 365 ss.

⁴² A. TURSI, [La Corte costituzionale e la riforma dei licenziamenti: quando l'interpretazione sistematica scardina il sistema](#), ¹DE, 2024, 2, p. 4.

⁴³ Su tecniche interpretative e bilanciamento misurato anche in tema di gmo, v. R. DE LUCA TAMAJO, *Le tecniche interpretative nel diritto del lavoro tra cognitivismo e bilanciamento «creativo»*, RIDL, 2023, 4, p. 483 ss.

⁴⁴ Il punto è molto delicato perché involve questioni non univoche sulla causa del recesso per gmo, nonché il principio dell'abuso di potere. L'attenzione sul punto è stata efficacemente posta da V. SPEZIALE, *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel d.lgs. n. 23/2015 dopo la sentenza della corte costituzionale n. 128 del 2024*, cit., p. 667; S. GIUBBONI, *La disciplina del licenziamento dopo le sentenze 128 e 129 del 2024 della Corte costituzionale*, GCost., 4, p. 1321; L. NOGLER, *Repêchage e licenziamento per inadempimento di scarsa importanza: sul dopo Corte cost. n. 128 e n. 129 del 2024*, cit., p. 213.

including in the specific case of temporary employment, together with the emerging of an increasingly widespread concept. Finally, this development is analysed under the weakening ratio of dismissal for economic reasons, highlighting its repercussions in terms of abuse of power.