



Numero 3 / 2025

Federico SIOTTO

Il “ripescaggio” della tutela reale
e il *repêchage* senza reintegrazione

Il “ripescaggio” della tutela reale e il *repêchage* senza reintegrazione

Federico SIOTTO

Associato di diritto del lavoro nell'Università di Camerino

Sommario: 1. *Repêchage* o *reclassement*? Non solo una questione terminologica. – 2. La rilettura del giustificato motivo oggettivo e l'ampliamento dell'onere di “ripescaggio”. – 3. *Extrema ratio* e onere della prova in senso rigido. – 4. Critica all'esclusione del *repêchage* dal fatto materiale – 5. La “riscoperta” delle Sezioni Unite del 1998.

1. Nel mondo dell'editoria la parola “ripescaggio” è utilizzata quando si pubblica un libro di uno scrittore le cui opere non sono più disponibili da molto tempo, con la speranza che possa essere apprezzato o tornare a esserlo dopo anni di oblio. “Ripescaggio” deriva dal francese *repêchage* e per le case editrici, che pubblicano principalmente opere di scrittori del passato, questo termine, in apparenza fuorviante e negativo, può contribuire a “riscoprire” un talento.

Anche nel diritto del lavoro, l'espressione non sembra particolarmente felice ma evoca l'immagine del “recupero” o, più correttamente, del *reclassement*¹ ovvero del “ricollocaimento” di una persona che è sottoposta alla perdita traumatica del posto di lavoro. In particolare, nel sistema italiano, il c.d. *repêchage* è collegato al licenziamento per giustificato² motivo oggettivo³ ovvero a quella tipologia di cessazione del rapporto di lavoro che si identifica in “ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di esso”⁴.

Il *repêchage*, ad onor del vero, si presenta prima dell'emanazione della l. n. 604/1966, che introduce il principio di giustificazione del licenziamento. Il riferimento va all'elaborazione della

¹ M.V. BALLESTRERO, Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Una rilettura della giurisprudenza della Cassazione alla luce della riforma dell'art. 18 st. lav., LD, 2013, n. 4, p. 567, nt. 21.

² R. DE LUCA TAMAJO, Le tecniche interpretative nel diritto del lavoro tra cognitivismo e bilanciamento «creativo», RIDL, 2023, n. 4, I, pp. 496-497, secondo cui il “termine «giustificato» viene fornito di contenuto dallo stesso legislatore” e “non si tratta, in questo caso, di una clausola generale o elastica, che rinvia a standards sociali o valori dell'interprete ma di una «norma generale»”; così anche C. ZOLI, Il giustificato motivo oggettivo per ragioni organizzative, nella recente giurisprudenza, DLM, 2020, n. 2, p. 244.

³ P. ICHINO, Sulla nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento, RIDL, 2002, n. 4, I, pp. 482-483.; M.T. CARINCI, Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato, in F. GALGANO, Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia, v. XXXVI, Padova, Cedam, 2005, pp. 19-24 e pp. 136-142; M. MARINELLI, I licenziamenti per motivi economici, Torino, Giappichelli, 2005, p. 99; L. CALCATERRA, La giustificazione oggettiva del licenziamento tra impossibilità sopravvenuta e eccessiva onerosità, Napoli, Editoriale Scientifica, 2009, p. 255; S. BRUN, Il licenziamento economico tra esigenze dell'impresa e interesse alla stabilità, Padova, Cedam, 2012, pp. 54-58 e pp. 240-263; V. NUZZO, La norma oltre la legge. Causali e forma del licenziamento nell'interpretazione del giudice, Napoli, Satura editrice, 2012, p. 95; S. VARVA, Il licenziamento economico. Pretese del legislatore e tecnica del giudizio, Torino, Giappichelli, 2015, p. 29 e pp. 33-39; M. FERRARESI, Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Dalla legge 604 del 1966 al contratto a tutele crescenti, Torino, Giappichelli, 2016, p. 24 ss., p. 76 ss. e p. 222 ss.; S. GIUBBONI, Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in ID. (a cura) Anni difficili. I licenziamenti in Italia in tempi di crisi, Torino, Giappichelli, 2020, pp. 128-136, O. MAZZOTTA, L'estinzione del rapporto di lavoro. Artt. 2118-2119 e 2121, in Comm. Schlesinger, Milano, Giuffrè, 2023, pp. 136-138; 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, spec. § 5.

⁴ Art. 3, l. 15 luglio 1966, n. 604. Come noto, il licenziamento può essere motivato da esigenze aziendali, in riferimento a ragioni economiche relative all'impresa o a situazioni che, pur riconducibili al lavoratore, attengono a vicende personali che possono incidere sul regolare funzionamento dell'azienda.

giurisprudenza arbitrale sugli accordi interconfederali del 18 ottobre 1950 e del 19 aprile 1965 relativi ai licenziamenti individuali nel settore industriale⁵. Tuttavia, è bene chiarire che esso non è mai stato inserito espressamente nel testo della legge del 1966 tra i requisiti del licenziamento⁶. Infatti, una parte della dottrina⁷ ha sostenuto che il *repêchage* si debba collocare in un momento successivo alla sussistenza delle ragioni di licenziamento⁸ e ne costituisca una sorta di completamento⁹: la prova cioè che non esistono in quella determinata organizzazione produttiva delle possibilità di utile reimpiego del prestatore di lavoro (art. 5, l. n. 604/1966)¹⁰. La giurisprudenza prevalente¹¹ e anche un'importante pronuncia della Corte Costituzionale¹², d'altro canto, hanno sostenuto che l'impossibilità del *repêchage* costituisca un elemento strutturale dell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e si inserisca a pieno titolo nella valutazione dei presupposti di legittimità dello stesso.

2. A fronte di questo consolidato orientamento, un'importante pronuncia della Corte di Cassazione nel 2016 ha rivisitato la nozione di «ragioni inerenti all'attività produttiva» ex art. 3, l. n. 604/1966, considerando valido motivo di licenziamento un effettivo ridimensionamento delle unità di personale impiegate in una ben individuata posizione lavorativa, a prescindere dalla ricorrenza di situazioni economiche sfavorevoli o di crisi aziendali¹³. Questa linea interpretativa

⁵ M.V. BALLESTRERO, Il giustificato motivo di licenziamento, in I licenziamenti individuali e la reintegrazione, Milano, Giuffrè, 1972, p. 59.

⁶ F. CARINCI, Licenziamento e tutele differenziate, in O. MAZZOTTA (a cura di), Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act, Torino, Giappichelli, 2016, p. 122; M. FERRARESI, L'obbligo di *repêchage* tra riforme della disciplina dei licenziamenti e recenti pronunce di legittimità, VTDL, 2016, n. 4, p. 846; C. PISANI, L'ambito del *repêchage* alla luce del nuovo art. 2103, ADL, 2016, n. 3, I, p. 539.

⁷ R. ROMEI, Natura e struttura dell'obbligo di *repêchage*, in A. PERULLI (a cura di), Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, Torino, Giappichelli, 2017, pp. 97-98 e p. 107; contra M.T. CARINCI, [L'evoluzione della nozione di repêchage nel licenziamento individuale per gmo di tipo economico](#), LDE, 2024, n. 1, p. 3, secondo la quale il gmo di licenziamento si compone di tre elementi: 1) la riorganizzazione della struttura predisposta dal datore; 2) il nesso causale fra la riorganizzazione effettuata e le mansioni del singolo lavoratore licenziato, che devono risultare superflue nella nuova struttura predisposta dal datore; 3) il cd. *repêchage*, cioè l'assenza di posizioni vacanti cui il lavoratore possa essere adibito nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

⁸ M. PERSIANI, Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e obbligo di *repêchage*, GI, 2016, n. 5, c. 1169; G. AMOROSO, Articolo 18. Statuto dei lavoratori. Una storia lunga oltre cinquant'anni, Bari, Cacucci, 2022, pp. 158-159 e p. 274.

⁹ L. NOGLER, *Repêchage* e licenziamento per inadempimento di scarsa importanza: sul dopo Corte cost. n. 128 e n. 129 del 2024, DLRI, 2025, n. 2, p. 209: "Quando il giudice accerta l'impossibilità di ricollocare il lavoratore altrove opera un giudizio distinto che deve svolgersi all'interno della distinta sfera regolativa in cui le scelte datoriali sono disciplinate in toto dal regolamento contrattuale di lavoro; regolamento che sul punto non opera alcun rinvio alla realtà dell'organizzazione aziendale".

¹⁰ A. MARESCA, Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: il prius, il posterius ed il nesso causale, in A. PERULLI (a cura di), Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cit., spec. p. 79 ss.

¹¹ Cass. 22 marzo 2016, n. 5592, GI, 2016, n. 5, c. 1164, nt. PERSIANI, e RIDL, 2016, n. 3, II, p. 455, nt. BELLÈ, GIANNI; Cass. 12 gennaio 2017, n. 618, D & G, 13 gennaio 2017, nt. CORRADO; Cass. 2 maggio 2018, n. 10435, DRI, 2018, n. 3, p. 887, sia pure riferita ad un licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica di una lavoratrice allo svolgimento delle mansioni assegnate; Cass. 1 ottobre 2018, n. 23780, GL, 2018, n. 47, p. 47, nt. CHERUBINI; Cass. 11 novembre 2019, n. 29102, Cass. 18 novembre 2022, n. 34049, IUS Lavoro, 26 gennaio 2023, nt. CROTTI.

¹² Corte cost. 1 aprile 2021, n. 59, RIDL, 2021, II, p. 487, nt. TOSI, PUCETTI, pt. 5, che ricomprende nei presupposti di legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, le ragioni inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento, il nesso causale che lega il recesso alle scelte organizzative del datore di lavoro e l'impossibilità di collocare altrove il lavoratore. L'operatività del rimedio della reintegrazione è collegata all'insussistenza riguardante uno dei presupposti.

¹³ Cass. 7 dicembre 2016, n. 25201, FI, 2017, n. 1, I, c. 123 nt. PERRINO, SANTORO PASSARELLI G., e RIDL, 2017, n. 4, II, p. 743, nt. PALLINI; in senso favorevole, B. CARUSO, La fattispecie "giustificato motivo oggettivo" fra storie e attualità, in A. PERULLI (a cura di), Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cit., pp. 8-11; in senso critico, V. SPEZIALE, Il giustificato motivo oggettivo: extrema ratio o "normale" licenziamento economico?, in A. PERULLI (a cura di), Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cit., spec. pp. 140-144; C. PONTERIO, Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ADL, 2017, p. 870.

si fonda sulla lettura della formulazione di cui all’art. 3 della l. n. 604/1966 in base alla quale – in mancanza di specificazioni che valgano a delimitare, in funzione di giustificazioni economiche a monte, le ragioni attinenti all’attività produttiva e all’organizzazione dell’azienda – non è possibile circoscrivere il giustificato motivo oggettivo soltanto a “sfavorevoli e stabili situazioni influenti sulla normale attività produttiva escludendone la ricorrenza allorché la soppressione del posto miri, viceversa, ad incrementare efficienza, produttività, profitto o a rimediare a un calo di fatturato o ad una crisi meramente contingente”¹⁴.

La limitazione del controllo giudiziale – ex art. 30, c. 1, l. n. 183/2010, come modificato da art. 1, comma 43, l. n. 92/2012 – alla sola effettività della riorganizzazione aziendale e il conseguente ampliamento dello *jus variandi* – art. 2103 c.c., come modificato dall’art. 3, d.lgs. n. 81/20215 – hanno innescato una rivalutazione giurisprudenziale del ripescaggio¹⁵ e del ricollocamento in mansioni diverse¹⁶, alla stregua di un concreto bilanciamento tra i contrapposti interessi della produzione e della stabilità del lavoro¹⁷.

Il *repêchage* è stato definito dalla giurisprudenza come un onere¹⁸ in capo al datore di lavoro – che intenda procedere con un licenziamento per giustificato motivo – di verificare la possibilità di adibire il prestatore a mansioni diverse, senza che ciò determini alterazioni della struttura organizzativa¹⁹.

La Corte di Cassazione, a partire dal 2016²⁰, ha affermato che spetta al datore di lavoro l’allegazione e la prova dell’impossibilità di *repêchage* del lavoratore licenziato, in quanto requisito del giustificato motivo di licenziamento, con esclusione di un onere di allegazione al riguardo del secondo, essendo contraria agli ordinari principi processuali una divaricazione tra i due suddetti oneri, entrambi spettanti alla parte deducete.

Il datore di lavoro, quindi, non solo ha l’obbligo di dimostrare il nesso causale tra il licenziamento individuale e le effettive esigenze di carattere produttivo e organizzativo²¹, ma deve provare anche l’impossibilità di adibire il lavoratore ad altre posizioni lavorative presenti nell’organizzazione aziendale²². Nonostante il *repêchage* risulti essere un principio giurisprudenziale costante nella fase

¹⁴ R. DE LUCA TAMAJO, Sulla nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento, in A. PERULLI (a cura di), Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cit., p. 23.

¹⁵ C. 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. 242; in precedenza, S. DONÀ, L’estensione dell’obbligo (onere) di ripescaggio nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, RGL, 2021, 1, I, p. 84.

¹⁶ Ex multis, M. CORTI, Jus variandi e tutela della professionalità dopo il “Jobs Act” (ovvero cosa resta dell’art. 13 dello Statuto dei lavoratori), VTDL, 2016, n. 1 p. 65; L. CALCATERRA, L’art. 2103 c.c. dopo il “Jobs act” e la latitudine dell’obbligo datoriale di “repêchage”, Labor, 2023, n. 6, spec. p. 599 ss.; S. BOLOGNA, Le mansioni del lavoratore tra garantismo e liberalizzazione, Torino, Giappichelli, 2024, p. 195;

¹⁷ R. DEL PUNTA, Sulla prova dell’impossibilità del ripescaggio nel licenziamento economico, in A. PERULLI (a cura di), Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cit., p. 36.

¹⁸ Per la configurazione come obbligo, sia pure riferito all’oggetto del contratto di lavoro, v. F. LISO, La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale, Milano, Franco Angeli, 1982, p. 94; C. ZOLI, La tutela delle posizioni “strumentali” del lavoratore: dagli interessi legittimi all’uso delle clausole generali, Milano, Giuffrè, 1988, pp. 57-58; L. NOGLER, La disciplina dei licenziamenti individuali nell’epoca del bilanciamento tra “principi” costituzionali, DLRI, 2007, n. 4, p. 648; contra M.T. CARINCI, Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato cit., p. 136.

¹⁹ Cass. 1 dicembre 2015, n. 24421, D & G, 2 dicembre 2015; Cass. 13 giugno 2016, n. 12101, DRI, 2016, n. 3, II, p. 842, nt. FERRARESE; Cass. 28 settembre 2016, n. 19185, GD, 2016, n. 42, p. 30.

²⁰ Cass. 22 marzo 2016, n. 5592, cit.

²¹ F. DE GIULI, Il nesso causale nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, LDE, 2022, n. 3, p. 2 ss.

²² Cass. 20 dicembre 2001, n. 16106, LG, 2002, p. 974, nt. GIRARDI; Cass. 16 maggio 2003, n. 7717, in MGL, 2004, n. 6, p. 96; Cass. 7 aprile 2010, n. 8237, ADL, 2011, n. 2, II, p. 349, nt. VENDRAMIN; in dottrina, M.T. CARINCI, L’obbligo di “ripescaggio” nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo di tipo economico alla luce del Jobs Act, RIDL, 2017, n. 1, I, p. 203 ss. e spec. p. 218, la quale configura il “ripescaggio” come nesso causale in prospettiva negativa; in senso diverso, L.

di valutazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il suo presupposto giuridico, invece, è stato oggetto di acceso dibattito²³, specie dopo la c.d. riforma Fornero dell'art. 18, l. n. 300/1970 (art. 1, comma 42, l. n. 92/2012), l'introduzione del contratto a tutele crescenti nel 2015 (d.lgs. n. 23/2015)²⁴, la modifica dello *jus variandi* (art. 3, d.lgs. n. 81/2015) e le pronunce della Corte Costituzionale (spec. nn. 194/2018; 59/2021; 125/2022; 128/2024)²⁵.

3. Nel definire il *repêchage*, infatti, la giurisprudenza²⁶ è stata ripetutamente chiamata a ridelinearne i limiti sostanziali²⁷ e i profili probatori²⁸.

Con riferimento ai primi, si possono registrare orientamenti contrastanti. Il primo di essi ha allargato lo spazio operativo del ripescaggio²⁹, stabilendo che l'assolvimento del *repêchage* debba consistere nella prova dell'inesistenza di qualsiasi altra posizione lavorativa, anche inferiore, a termine e appartenente a diversa categoria legale in cui possa essere utilmente ricollocato il prestatore³⁰. Secondo tale impostazione, in presenza di mansioni simili, il datore può legittimamente recedere solo a fronte del rifiuto del prestatore di vedersene assegnate, oppure se, avuto riguardo alla specifica condizione e alla intera storia professionale del prestatore, quest'ultimo non abbia le competenze professionali richieste per l'espletamento delle mansioni. In un caso più recente³¹, invece, la Corte di Cassazione ha adottato una posizione ermeneutica più restrittiva e, di fronte ad un licenziamento per soppressione del posto, l'onere del datore di lavoro si deve limitare alla dimostrazione dell'inesistenza di posizioni vacanti compatibili con le mansioni del lavoratore, senza obbligo di estendere la ricerca ad altre funzioni non strettamente correlate, né si debbono creare posizioni nuove o ad adibire il lavoratore a mansioni diverse dalla professionalità di riferimento. Inoltre, qualora si sia in presenza di personale omogeneo e fungibile, non necessariamente devono trovare applicazioni tutti i criteri previsti dall'art. 5, l. n. 223/1991, ma deve tenersi conto delle modalità esecutive delle mansioni assegnate ai lavoratori

AMORIELLO, [Riflessioni sull'ampiezza dell'obbligo di repêchage a seguito della modifica dell'art. 2103 c.c. ad opera del d.lgs. 81/2015](#), LDE, 2024, n. 1, pp. 11-12.

²³ R. DE LUCA TAMAJO, Sulla nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento, in A. PERULLI (a cura di), Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cit., p. 20; R. DEL PUNTA, Sulla prova dell'impossibilità del ripescaggio nel licenziamento economico, in A. PERULLI (a cura di), Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cit., p. 31.

²⁴ R. DE LUCA TAMAJO, [Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel diritto "vivente"](#), LDE, 2023, n. 2, p. 2.

²⁵ Corte cost. 8 novembre 2018, n. 194, in Foro it., 2019, 1, I, c. 70, nt. GIUBBONI; Corte cost. 1 aprile 2021, n. 59, DRI, 2021, n. 2, p. 509, nt. FERRANTE; Corte cost. 19 maggio 2022, n. 125, RIDL, 2022, II, p. 445, nt. PACCHIANA PARRAVICINI; Corte cost. 16 luglio 2024, n. 128, RIDL, 2024, II, p. 302; in dottrina, v. E. GHERA, Le tre sentenze della Corte costituzionale sul regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo, RIDL, 2022, n. 1, I, p. 18; A. PRETEROTI, [Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dopo le sentenze della Corte costituzionale: nuove soluzioni \(applicative\) generano nuovi problemi \(di sistema\)](#), LDE, 2022, n. 3, p. 2 ss. ma spec. p. 11 e p. 15;

²⁶ Per una rassegna ragionata, v. G.R. SIMONCINI, Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e obbligo di repêchage: una ricostruzione giurisprudenziale, LG, 2025, nn. 8-9, p. 845 ss.

²⁷ E. VILLA, Fondamento e limiti del repêchage nel licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, DRI, 2020, n. 1, I, spec. pp. 116-121.

²⁸ G. FAVA, [Obbligo di repêchage: oneri probatori e conseguenze in caso di violazione](#), LDE, 2023, n. 2, spec. p. 3 ss.

²⁹ Cass. 8 maggio 2023, n. n. 12132, Labor, 2024, n. 1, p. 141, nt. VERZARO, secondo cui il repêchage non è più limitato alle posizioni disponibili al tempo del licenziamento, bensì anche a quelle che si renderanno disponibili in un futuro «del tutto prossimo»; v., in senso adesivo, G. CAVALLINI, [Il repêchage "in movimento": buona fede e correttezza e valutazione delle posizioni vacanti "poco dopo" \(e "poco prima"\) il licenziamento](#), LDE, 2024, n. 1, p. 3.

³⁰ Cass. 10 luglio 2024, n. 18904, RIDL, 2024, 4, II, p. 503, nt. GIAMPÀ e DRI, 2024, n. 4, II, p. 1180; in senso critico verso l'estensione del repêchage, C. PISANI, La tempesta perfetta da abuso di repêchage, RIDL, 2025, n. 1, I, p. 27 ss.

³¹ Cass. (ord.) 20 gennaio 2025, n. 1364, IUS Lavoro, 6 febbraio 2025, nt. LICCIARDI, LORUSSO; v. anche A. RIOMMI, Il repêchage tra l'incertezza della fattispecie e il (mancato) dialogo tra le Corti, Rivista Giuridica AmbienteDiritto.it, 2025, n. 2, p. 2 ss.

coinvolti, con particolare attenzione a quelle concretamente svolte da questi ultimi ai fini della scelta del dipendente da sacrificare all’esito di detta comparazione.

In realtà, l’onere della prova del *repêchage* può condurre, se inteso in senso rigoroso³², a configurare come giustificato oggettivamente solo il licenziamento *ultima ratio*: infatti, il licenziamento si giustificerebbe solo se sia comprovata l’impossibilità (assoluta e oggettiva) di una diversa utilizzazione del lavoratore³³. Questa lettura ha dato luogo ad alcune critiche³⁴, che hanno ritenuto il principio dell’*extrema ratio*³⁵ – fortemente ribadito dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 59 del 2021³⁶ – in contrasto con l’insindacabilità delle scelte organizzative e produttive dell’imprenditore³⁷.

Come ricordato, è opportuno considerare che l’impossibilità di utilizzare altrimenti il lavoratore, adibendolo a mansioni diverse, è stata intesa dalla giurisprudenza più recente in senso tutt’altro che rigido, dovendosi ritenere legittimo anche il solo obiettivo aziendale di salvaguardare la competitività nell’ambito produttivo, non essendo tali scelte imprenditoriali sindacabili nei loro profili di congruità ed opportunità, in ossequio al disposto dell’art. 41 Cost. Ciononostante, la necessità di sopprimere un determinato posto di lavoro, in conseguenza di una scelta organizzativa del datore di lavoro correlata all’attività produttiva, significa che la ragione produttiva e organizzativa non si può meramente sovrapporre all’eliminazione della posizione lavorativa³⁸ ma richiede che esista a monte una giustificazione “economica”, oggettivamente verificabile³⁹, che possa orientare anche l’indagine sul nesso causale. Diversamente ragionando, si lascerebbe l’adempimento dell’onere di *repêchage* alla volontà meramente potestativa del datore, che potrebbe riservare la scelta a valutazioni che, in quanto interne, non potrebbero essere sindacabili neanche nella loro effettività⁴⁰ e veridicità⁴¹.

4. Il tema del *repêchage* ha assunto contorni critici che si sono resi ancora più problematici, specie nel contratto a tutele crescenti, in relazione alla ricostruzione delle conseguenze sanzionatorie del licenziamento ingiustificato⁴² e alla nozione di quel fatto materiale rispetto alla quale il giudice

³² Per un alleggerimento probatorio a carico del datore di lavoro, Cass. 12 agosto 2016, n. 17091, LG, 2016, n. 12, p. 1124; Cass. 18 febbraio 2019, n. 4672, D & G, 19 febbraio 2019; critico verso l’indirizzo giurisprudenziale che addossa al solo datore di lavoro l’onere di dimostrare l’impossibilità di ricollocamento del lavoratore licenziato, G. VIDIRI, Il licenziamento per motivi economici ed il “*repêchage*” nel diritto del lavoro che cambia, ADL, 2019, 1, p. 42 ss.

³³ Così Cass. (ord.) 11 novembre 2022, n. 33341, LG, 2023, n. 3, p. 264, nt. SALVAGNI.

³⁴ M. PERSIANI, Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e autorità dal punto di vista giuridico, ADL, 2017, n. 1, p. 133.

³⁵ 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; V. SPEZIALE, Il giustificato motivo oggettivo: *extrema ratio* o “normale” licenziamento economico?, in A. PERULLI (a cura di), Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cit., spec. p. 132 ss.; in giurisprudenza, Cass. 11 maggio 2000, n. 6057, MGC, 2000, c. 995; Cass. 24 giugno 2015, n. 13116, D & G, 25 giugno 2015, nt. TONETTI.

³⁶ Corte cost. 1 aprile 2021, n. 59, cit., pt. 5, la quale ribadisce che: “Il vaglio della genuinità della decisione imprenditoriale garantisce che il licenziamento rappresenti pur sempre una *extrema ratio* e non il frutto di un insindacabile arbitrio”; seguita da Corte cost. 7 aprile 2022, n. 125, punto 8 e Corte cost. 16 luglio 2024, n. 128, cit., pt. 16.

³⁷ R. DEL PUNTA, Disciplina del licenziamento e modelli organizzativi delle imprese, DLRI, 1998, n. 3, p. 711; C. PISANI, I licenziamenti individuali, in F. CARINCI (a cura di), Diritto del lavoro. Commentario, in M. BESSONE (diretto da), Trattato di diritto privato, v. XXIV, t. III, Giappichelli, Torino, 2007, p. 134.

³⁸ A. PERULLI, Giustificato motivo oggettivo, soppressione del posto e “paradigma” del diritto del lavoro, in ID. (a cura di), Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cit., spec. pp. 87-88.

³⁹ G. SANTORO PASSARELLI, Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: dalla ragione economica alla ragione organizzativa, LG, 2017, n. 5, p. 431.

⁴⁰ 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, n. 3, I, p. 374.

⁴¹ Cass. 31 maggio 2017, n. 13809, IUS Lavoro, 9 agosto 2017; Cass. 27 settembre 2018, n. 23340, MGC, 2018.

⁴² S. GIUBBONI, Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in ID. (a cura di) Anni difficili cit., p. 129.

deve verificare la sussistenza ai fini della possibilità di applicare la tutela ripristinatoria del lavoratore illegittimamente estromesso. In altre parole, l'intero dibattito sul *repêchage* è stato fortemente condizionato dall'area di operatività della reintegrazione.

La Corte Costituzionale, con le sentenze nn. 128/2024 e 129/2024⁴³, ha riaffermato la centralità della tutela ripristinatoria, sia in relazione all'art. 18 dello Statuto, sia in relazione al contratto a tutele crescenti⁴⁴. In particolare, la Corte, con la sentenza n. 128/2024, ha apportato una modifica normativa rilevante, imponendo la reintegrazione per una disposizione che la escludeva (art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015). La tutela reale è stata sancita per il solo licenziamento disciplinare ma l'insussistenza del fatto materiale alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo – secondo i giudici della Consulta – non può dare luogo ad una differenziazione di tutele rispetto alla parallela ipotesi del licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo soggettivo⁴⁵. Se il “fatto materiale”, che deve essere allegato dal datore di lavoro a fondamento del licenziamento, non sussiste ciò integra l'illegittimità del recesso datoriale⁴⁶.

Tuttavia, proprio la sentenza n. 128/2024 è suscettibile di qualche annotazione critica laddove esclude dal fatto materiale insussistente nel licenziamento per ragioni oggettive (art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015) la mancata prova dell'impossibilità del *repêchage*⁴⁷: tale configurazione conduce direttamente verso la tutela indennitaria (art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015)⁴⁸ e determina un significativo restringimento del rimedio ripristinatorio⁴⁹.

Tale soluzione non appare coerente, sul piano sistematico, con quanto stabilito dalla medesima Corte nella pronuncia n. 59/2021, sia pure con riferimento al «fatto insussistente» ex art. 18 St.

⁴³ C. CESTER, Le sentenze n. 128 e n. 129 del 2024 della Corte Costituzionale: il ritorno (moderato) della tutela reale, in ADL, 2024, n. 6, II, p. 1287 ss.; P. ICHINO, Appunti sulla riforma dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, RIDL, 2024, n. 3, I, pp. 399 ss.; A. RICCOBONO, La tutela reale e la coperta corta. Note a margine di Corte cost. n. 128/2024, in DML, 2024, n. 2, p. 605 ss.; P. TOSI, Storia di una “anomala” Riforma delle Riforme in materia di licenziamenti tra Consulta e Suprema Corte, DRI, 2024, n. 4, I, pp. 1039 ss.; A. TURSI, L'ipertrofia dell'insussistenza del fatto e l'irrilevanza del *repêchage* ai fini della reintegrazione, DRI, 2024, n. 4, I, p. 1205 ss.; C. PISANI, Le sentenze gemelle della Consulta 2024 ampliative della reintegrazione: contenuti e criticità, LG, 2024, nn. 8-9, p. 761 ss.

⁴⁴ 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, n. 3, I, p. 661.

⁴⁵ T. Ravenna (ord.) 27 settembre 2023, DLM, 2024, p. 154, nt. LUCIANI e NUZZO; in senso adesivo alle questioni sollevate dal Tribunale, S. GIUBBONI, I rimedi contro il licenziamento economico illegittimo nel “Jobs Act” al vaglio della Corte costituzionale, RGL, 2024, n. 1, II, spec. p. 45 ss.; in precedenza, sulla ratio delle riforme del 2012 e del 2015, V. LUCIANI, I licenziamenti individuali nel privato e nel pubblico, Torino, Giappichelli, 2022, spec. pp. 106-107.

⁴⁶ Corte cost. 16 luglio 2024, n. 128, cit., pt. 13, secondo cui risulta “violato il principio della necessaria causalità del recesso datoriale” e afferma che “Il licenziamento regredisce a recesso senza causa, quale che sia la qualificazione che il datore di lavoro dia al “fatto insussistente”, vuoi contestandolo al lavoratore come condotta inadempiente che in realtà non c'è stata, vuoi indicandolo come ragione di impresa che in realtà non sussiste (perché, ad esempio, il posto non è stato soppresso). Il “fatto insussistente” è neutro e la differenziazione secondo la qualificazione che ne dà il datore di lavoro è artificiosa; in ogni caso manca radicalmente la causa del licenziamento, il quale è perciò illegittimo”. Per rilievi critici sul ricorso non sorvegliato ai concetti che stanno dietro al termine “causa”, v. L. NOGLER, *Repêchage* e licenziamento per inadempimento di scarsa importanza: sul dopo Corte cost. n. 128 e n. 129 del 2024, cit., p. 213.

⁴⁷ Corte cost. 16 luglio 2024, n. 128, cit., pt. 16.

⁴⁸ Per tale soluzione, prima della sentenza, anche in riferimento all'art. 18, comma 7, l. n. 300/1970, v. N. DE MARINIS, [Il regime sanzionatorio del licenziamento per giustificato motivo oggettivo dopo Corte cost. 19.5.2022, n. 125](#), LDE, 2022, n. 3, p. 4; 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, n. 3, II, p. 452; A. PRETEROTI, Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dopo le sentenze della Corte costituzionale, cit., p. 6; M. VERZARO, L'efficacia estintiva del licenziamento ingiustificato, Roma, University Press Sapienza, 2022, p. 122; A. MARESCA, Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e reintegrazione (questa volta non più “recessiva” ma “espansiva”), RIDL, 2022, n. 4, II, pp. 738-739; C. PISANI, La violazione del *repêchage* dopo le «riforme» della corte costituzionale: tutela solo indennitaria se è accertata la soppressione del posto, RIDL, 2023, n. 1, I, p. 103.

⁴⁹ 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, cit. p. 372.

lav. come riformato nel 2012, la cui *ratio* è apparsa perfettamente e coerentemente trasponibile all’art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015⁵⁰. È noto che in tale sentenza il ripescaggio sia stato considerato parte integrante delle condizioni di legittimità del giustificato motivo oggettivo⁵¹. Pertanto, l’impossibilità di collocare altrove il lavoratore dovrebbe determinare l’insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per ragioni oggettive e rendere operativo il rimedio della reintegrazione⁵².

È corretto ricordare che la medesima violazione del *repêchage* da parte del datore di lavoro con riguardo al licenziamento per giustificato motivo oggettivo determina una diversità di trattamento tra art. 18 St. lav. e d.lgs. n. 23/2015. Il rimedio applicabile nel caso di violazione dell’art. 18, comma 7, l. n. 300/1970, secondo la giurisprudenza prevalente, si traduce nella tutela reintegratoria c.d. attenuata in favore dei lavoratori (art. 18, comma 4, l. n. 300/1970), mentre, dopo la sentenza n. 128/2024 della Corte costituzionale, per i lavoratori con contratto a tutele crescenti si esclude l’applicabilità dell’art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015 (cioè la reintegrazione attenuata) e si prevede solo l’indennità stabilita dall’art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015.

Al di là di questo, la soppressione del posto, insieme al nesso causale, è elemento costitutivo della insussistenza del fatto (e anche del fatto materiale⁵³) e, per tale ragione, dovrebbe generalmente condurre al rimedio della reintegrazione. Sul punto si concorda con chi ha sostenuto che il mancato assolvimento dell’onere di ripescaggio è funzionale a tale soppressione. Se, infatti, nonostante la modifica organizzativa, rimane possibile riutilizzare il dipendente in azienda, vuol dire che essa non ha eliminato il posto di lavoro⁵⁴. Tanto è vero che la sentenza n. 128/2024 ricorre alla “ragione di una scelta di politica del lavoro fatta dal legislatore con il cosiddetto *Jobs Act*”, per giustificare l’esclusione della tutela reale⁵⁵. Ma allora è bene ribadire che il mancato assolvimento dell’onere di ricollocamento del lavoratore non è semplicemente una violazione di tipo procedurale bensì è collegato alla soppressione del posto di lavoro⁵⁶.

È così vero tale passaggio logico che nella motivazione della pronuncia citata si afferma addirittura la potenziale sovrapposizione tra il licenziamento fondato su fatto insussistente e quello pretestuoso⁵⁷ - nullo per violazione dell’art. 1343 c.c. o per frode alla legge ex artt. 1324 e 1344 c.c. o perché discriminatorio – sul rilievo che la causa concreta dell’atto di recesso – cioè la

⁵⁰ S. GIUBBONI, Il ritorno della reintegrazione. Noterella polemica sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo dopo la sentenza n. 59/2021 della Corte costituzionale, GCost, 2021, n. 2, pp. 805-807. In senso contrario all’assimilazione, P. TOSI, E. PUCETTI, Le differenti tutele in caso di licenziamenti economici e disciplinari di nuovo al vaglio della Consulta, RIDL, 2023, n. 2, II, pp. 810-812; G. FRANZA, Licenziamenti ingiustificati e principio di eguaglianza, Torino, Giappichelli, 2024, p. 15 ss; V. LUCIANI, Il licenziamento per motivi oggettivi dopo la sentenza n. 128/2024 della Consulta: alla ricerca di un difficile equilibrio, RIDL, 2025, n. 1, I, p. 50.

⁵¹ In tale direzione sembra anche Corte cost. 19 maggio 2022, n. 125, cit., pt. 8, dove si ribadisce che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo include le ragioni delineate nell’art. 3, l. n. 604/1966 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.

⁵² Cass. 12 dicembre 2018, n. 32159, <https://mydesk24.ilsole24ore.com/crui>.

⁵³ In senso diverso, Corte cost. 16 luglio 2024, n. 128, cit., pt. 16, secondo cui la possibilità/impossibilità di ricollocamento del lavoratore licenziato per ragioni oggettive non rileva ai fini della sussistenza/insussistenza del fatto materiale.

⁵⁴ 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. 671; contra L. NOGLER, *Repêchage* e licenziamento per inadempimento di scarsa importanza: sul dopo Corte cost. n. 128 e n. 129 del 2024, cit., p. 210, per il quale si rischia di ricorrere in modo improprio al concetto di *repêchage* perché quest’ultimo non è sinonimo di pretestuoso.

⁵⁵ L. NOGLER, *Repêchage* e licenziamento per inadempimento di scarsa importanza: sul dopo Corte cost. n. 128 e n. 129 del 2024, cit., p. 214.

⁵⁶ V. da ultimo Cass. 27 giugno 2025, n. 17366, DJ.

⁵⁷ Corte cost. 16 luglio 2024, n. 128, cit., pt. 15. In passato, sul licenziamento pretestuoso o arbitrario, distinto da quello discriminatorio o ritorsivo, significativo è il caso del licenziamento del dirigente e della “giustificatezza” del recesso datoriale, Cass. 20 novembre 2001, n. 14604, RGL, 2003, II, p. 773, nt. CALIANDRO.

funzione giuridica del medesimo – risulti contraria alla norma imperativa di cui all’art. 3, l. n. 604/1966⁵⁸. Tuttavia, anche se all’interno dell’operazione di *repêchage* si può ipotizzare un controllo di non pretestuosità⁵⁹, il profilo di illegittimità del recesso rileva perché quella prospettiva di “ricollocaimento” non sussiste ovvero non corrispondente alla realtà (“fatti pseudo-organizzativi”). Inoltre, come è stato opportunamente osservato, il rischio è l’inversione dell’onere della prova e un aggravio per il prestatore di lavoro licenziato, chiamato a dimostrare che il giustificato motivo oggettivo è un pretesto per nascondere altre ragioni⁶⁰.

5. La recente giurisprudenza di legittimità, a fronte delle note incertezze sul fondamento del *repêchage*, ha provveduto a recuperare i principi di buona fede e correttezza (artt. 1175 e 1375 c.c.) – ribaditi in una famosa pronuncia delle Sezioni Unite⁶¹ – nell’ambito di licenziamenti economico-organizzativi⁶², specie dopo l’ampliamento dei confini per le alternative di impiego nell’ambito della dimostrazione della soppressione del posto.

È singolare in tale direzione una recente ordinanza della Cassazione⁶³, la quale ha stabilito che il *repêchage* possa essere adempiuto per il tramite di una proposta di adibizione a mansioni inferiori “ripescando” il principio all’interno della citata sentenza delle Sezioni Unite del 1998⁶⁴ e non necessariamente nell’alveo dell’art. 2103 c.c. come modificato nel 2015. La base logico-giuridica di questa posizione è costituita dall’oggettiva prevalenza dell’interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro, rispetto alla salvaguardia di una professionalità che sarebbe comunque compromessa dall’estinzione del rapporto. Il principio è stato affermato in caso di sopravvenuta infermità permanente ma poi è stato esteso, proprio dalla Cassazione, anche ad ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo connesse a soppressione del posto di lavoro in seguito a riorganizzazione aziendale. Si ravvisano le medesime esigenze di tutela del diritto alla conservazione del posto di lavoro da ritenersi prevalenti su quelle di salvaguardia della professionalità del lavoratore⁶⁵.

I passaggi successivi mirano a rafforzare la linea del “male minore”⁶⁶ e a configurare il ripescaggio come ogni tentativo del datore, prima di intimare il licenziamento, a ricercare possibili situazioni alternative e, dove le stesse comportino l’assegnazione a mansioni inferiori, a prospettare al

⁵⁸ C. ZOLI, I licenziamenti per giustificato motivo oggettivo dalla legge n. 604 del 1966 al d.lgs. n. 23 del 2015, in *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011-2015. Studi in onore di Raffele De Luca Tamajo*, v. I, Napoli, Editoriale Scientifica, 2018, p. 604.

⁵⁹ Peraltro già adombrato da G. PERA, Relazione, in *I licenziamenti nell’interesse dell’impresa. Atti delle giornate di studio di Firenze, 27-28 aprile 1968*, Milano, Giuffrè, 1969, p. 42; v. M. MARAZZA, Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e “controllo di pretestuosità”, in A. PERULLI (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, cit. pp. 57-59; V. NUZZO, Anatomia del *repêchage*. Una indagine su non pretestuosità ed extrema ratio, RIDL, 2024, n. 3, I, pp. 393-394; B. CARUSO B., C. CARUSO, Licenziamenti e «politiche» giurisdizionali del lavoro. (Riflessioni interdisciplinari a partire dalle sentenze nn. 128 e 129/2024 della Corte costituzionale), RIDL, 2024, n. 3, I, pp. 340-341.

⁶⁰ 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. pp. 670-671.

⁶¹ Cass. S.U. 7 agosto 1998, n. 7755, RIDL, 1999, II, p. 170, nt. PERA.

⁶² G. GIUGNI, Intervento, in *I licenziamenti nell’interesse dell’impresa*, cit., p. 103.

⁶³ Cass. (ord.) 15 luglio 2025, n. 19556, IUS Lavoro, 10 settembre 2025, nt. GIAMPÀ. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo qualora il lavoratore rifiuti tale proposta.

⁶⁴ Cass. S.U. 7 agosto 1998, n. 7755, cit.

⁶⁵ L’ordinanza richiama vari precedenti come Cass. 13 agosto 2008, n. 21579, RIDL, 2009, n. 3, II, p. 664, nt. VARVA; Cass. 8 marzo 2016, n. 4509, MGC, 2016; Cass. 11 novembre 2019, n. 29099 MGC, 2019; Cass. 3 dicembre 2020, n. 31520, MGC, 2020 e indirettamente anche Corte cost. 31 luglio 2020, n. 188, GCost, 2020, n. 4, p. 2035.

⁶⁶ Già emersa in Cass. 13 novembre 2023, n. 31451, RIDL, 2024, n. 1, II, p. 45, nt. BRUN.

prestatore il demansionamento, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, potendo recedere dal rapporto solo ove la soluzione alternativa non venga accettata dal lavoratore⁶⁷.

In conclusione, si può osservare che l'intervento della Corte Costituzionale con la sentenza n. 128 del 2024 ha contribuito, sicuramente, a “ripescare” la tutela reintegratoria nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro, ricreando una certa simmetria con la previsione dello Statuto dei lavoratori (art. 18, comma 7), riletta dalla Corte Costituzionale.

Ciononostante l'esclusione del *repêchage* dal “fatto materiale”, con la conseguente applicazione della tutela indennitaria⁶⁸, desta qualche perplessità⁶⁹ proprio perché la prova del “ricolloccamento” è un fatto negativo da intendersi come presupposto di legittimità del licenziamento: la violazione di questo onere è la più frequente⁷⁰ e i giudici, nel caso dell'art. 18, comma 7, l. n. 300/1970, hanno applicato il rimedio della reintegrazione. Su questo fronte permane un'asimmetria in chiave rimediale foriera di ulteriori dialettiche argomentative e problemi applicativi.

Tuttavia, il vero “ripescaggio”, l'audace “riscoperta”, degna di essere segnalata alle stampe, è quella della pronuncia delle Sezioni Unite del 1998 (relatore Roselli), la quale, sia pure nata in un caso di sopravvenuta infermità permanente del lavoratore, per la giurisprudenza della Cassazione può costituire il valido fondamento del *repêchage* nell'ordinamento.

ABSTRACT – Il saggio analizza il tema del *repêchage* alla luce della giurisprudenza di legittimità e delle pronunce della Corte Costituzionale. L'autore critica l'esclusione dell'onere di *repêchage* dal fatto materiale e sostiene che la sua violazione non è di tipo procedurale (tutela indennitaria) bensì collegata alla soppressione del posto di lavoro (tutela reale). Nella parte finale si valuta in modo favorevole la “riscoperta” della sentenza delle Sezioni Unite come fondamento dell'onere di *repêchage*.

ABSTRACT – The essay analyses the issue of *repêchage* in light of case law and Constitutional Court rulings. The author criticizes the exclusion of the *repêchage* obligation from the “material fact” and argues that its violation is not procedural in nature (compensation) but rather linked to the elimination of the job (reinstatement). The final part gives a favorable assessment to the “rediscovery” of the ruling by the Supreme Court, Joint Divisions, as a basis for the *repêchage* obligation.

⁶⁷ Cass. 30 gennaio 2024, n. 2739, MGC, 2024.

⁶⁸ B. CARUSO B., C. CARUSO, Licenziamenti e «politiche» giurisdizionali del lavoro, cit. p. 345, secondo cui “la lettura della Consulta diventa obbligatoria per i giudici di merito e di legittimità sino a un eventuale e diverso intervento del legislatore”.

⁶⁹ 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. 673, secondo cui “Per ridurre l'impatto di una innovazione così radicale – che rovescia l'impostazione voluta dal legislatore del 2015 –, la Corte ha escluso, in modo del tutto arbitrario, che la mancata prova della impossibilità del *repêchage* fosse soggetta al rimedio della reintegrazione”.

⁷⁰ V. NUZZO, Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, DLRI, 2023, nn. 1-2, p. 262.