

Licenziamento oggettivo e motivo ritorsivo: prova presuntiva

La Corte di Cassazione chiarisce i confini della prova presuntiva del carattere ritorsivo del recesso datoriale, ordinanza n. 11770/2026

Federico Palumbo Diritto del Lavoro 06 Ottobre 2026 Lettura 9 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 6 ottobre 2026: La giurisprudenza di legittimità consolida il vaglio di effettività del giustificato motivo oggettivo e la prova per presunzioni del motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c.

Abstract (Italiano)

La Corte di Cassazione Civile, con l'ordinanza n. 11770 del 29 aprile 2026, consolida il principio per cui, nel contenzioso avente ad oggetto l'impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la formale soppressione della posizione lavorativa non preclude la verifica della natura pretestuosa dell'atto espulsivo. Quando l'estromissione del dipendente segue a breve distanza un mutamento di mansioni e si colloca in stretta sequenza temporale rispetto a rivendicazioni retributive giudiziali di rilevante entità, il giudice del merito può legittimamente desumere in via presuntiva la ricorrenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., comportando la declaratoria di nullità radicale del recesso e la tutela reintegratoria piena prevista dall'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015.

Abstract (English)

The Italian Court of Cassation, in civil order no. 11770/2026, reaffirms that the formal suppression of a job position does not shield an employer's dismissal from judicial scrutiny regarding retaliatory motive. Where the employment termination follows an abrupt reallocation of duties and closely succeeds substantial wage claims initiated by the employee, the court may infer the exclusive and decisive retaliatory nature of the dismissal through serious, precise, and concordant presumptions under Article 2729 of the Italian Civil Code, upholding full reinstatement under Legislative Decree no. 23/2015.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Natura inscindibile del motivo oggettivo:** La fattispecie di recesso esige la reale soppressione del posto e la rigorosa impossibilità di repêchage aziendale.
- **Incoerenza del mutamento di mansioni:** L'assegnazione a nuovi compiti pochi mesi prima del recesso dimostra la persistente utilità delle energie lavorative.
- **Efficacia della prova presuntiva:** Pregresse rivendicazioni retributive e il rifiuto di riduzioni orarie costituiscono indici gravi, precisi e concordanti ex art. 2729 c.c.
- **Esclusività del motivo illecito:** La declaratoria di nullità ex art. 1345 c.c. postula la radicale insussistenza del concorrente motivo oggettivo lecito.
- **Tutela reintegratoria piena:** La nullità per ritorsione comporta l'applicazione della tutela reale forte anche nell'alveo del d.lgs. n. 23/2015.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

In tema di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, la deduzione da parte del lavoratore della nullità del recesso per motivo illecito o ritorsivo determinante ex art. 1345 c.c. postula il previo accertamento della radicale insussistenza o pretestuosità della ragione economica formalmente addotta, ivi compresa la violazione dell'obbligo di repêchage, la cui prova incombe integralmente sul datore di lavoro. L'assegnazione del lavoratore a mansioni diverse poco tempo prima dell'intimazione del recesso dimostra per tabulas l'utilità aziendale della prestazione, ponendo a carico della parte datoriale l'onere di provare specificamente le ragioni del sopravvenuto e repentino ripensamento organizzativo. Una volta acclarata la pretestuosità della causale oggettiva, la prova del carattere ritorsivo unico ed esclusivo del recesso può essere legittimamente tratta in via presuntiva ex artt. 2727 e 2729 c.c. dalla pendenza di un giudizio per rilevanti crediti retributivi e dal rifiuto opposto a modifiche peggiorative del rapporto, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria piena.

01. Inquadramento dogmatico: il giustificato motivo

oggettivo e l'obbligo di repêchage

Il recesso datoriale motivato da esigenze economiche, tecniche o organizzative dell'impresa si colloca nel cuore del bilanciamento costituzionale delineato dall'**art. 41 della Costituzione**, il quale garantisce la **libera iniziativa economica privata** vincolandola al rispetto dell'utilità sociale, della sicurezza e della dignità umana. La fattispecie del **giustificato motivo oggettivo**, disciplinata in via generale dall'**art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604**, postula che la decisione di intimare il licenziamento sia determinata da ragioni concrete inerenti all'**attività produttiva** e al regolare funzionamento di essa. Non si tratta di una facoltà insindacabile: l'ordinamento esige la verifica della **veridicità e dell'effettività causale** dell'atto espulsivo.

1.1 — La composizione strutturale della fattispecie oggettiva

Come chiarito in termini perentori dalla Suprema Corte nell'ordinanza n. 11770 del 29 aprile 2026¹, il **giustificato motivo oggettivo** non si esaurisce affatto nella mera decisione di sopprimere una posizione lavorativa o un reparto produttivo. Al contrario, la fattispecie si compone strutturalmente di due requisiti cumulativi e inscindibili: da un lato, l'**effettiva soppressione del posto** determinata dalla riorganizzazione; dall'altro, l'impossibilità di ricollocare utilmente il lavoratore nell'ambito dell'organigramma aziendale, comunemente definita come **obbligo di repêchage**. La prova di entrambi gli elementi costitutivi grava integralmente sulla parte datoriale ai sensi dell'**art. 5 della legge 604/1966**.

Sul tema della **ricollocazione interna** e dei criteri di selezione delle posizioni lavorative fungibili si è già soffermata la riflessione scientifica su questa rivista, in particolare in occasione del commento all'ordinanza n. 4377 del 13 agosto 2026 ([Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e repechage](#)), ove si è evidenziato come l'obbligo di repêchage operi quale **baluardo indefettibile della residualità dell'atto espulsivo**, imponendo al datore di valutare anche l'attribuzione di **mansioni inferiori compatibili**. Il **rigore probatorio** richiesto per attestare l'inutilizzabilità delle energie del lavoratore costituisce il primo argine contro ogni deriva abusiva della facoltà di recesso.

1.2 — Il discrimine causale tra riorganizzazione e motivo illecito

Quando l'atto di risoluzione viene impugnato allegando l'intento vendicativo del datore, la cognizione del giudice deve confrontarsi con il binomio concettuale costituito da **licenziamento ritorsivo e**

motivo oggettivo. La complessa dialettica probatoria richiede un preciso **ordine metodologico di esame:** l'interprete non può vagliare la ritorsione in astratto, ma deve prioritariamente accertare se le **ragioni economiche e organizzative** addotte a supporto del recesso posseggano un grado minimo di **concretezza e veridicità.**

Ove la causale oggettiva si riveli fittizia o palesemente pretestuosa, cade lo scudo della **giustificatazza economica**, disvelando come la determinazione datoriale abbia inteso colpire la persona del lavoratore. La linea di confine tra **licenziamento ritorsivo e motivo oggettivo** risiede esattamente in tale riscontro: la presenza di una **ragione economica genuina** esclude la nullità solo se essa si manifesti idonea e autosufficiente a sorreggere il recesso, mentre la sua artificiosità apre la via alla declaratoria di **nullità per motivo illecito esclusivo.**

02. La sequenza cronologica e il mutamento di mansioni a ridosso del recesso

La concreta vicenda processuale scrutinata dalla decisione n. 11770/2026 offre un modello emblematico della fenomenologia del **recesso fraudolento.** La dipendente, assunta originariamente con **mansioni di segretaria** di quinto livello contrattuale, era stata impiegata per lungo tempo presso la sede aziendale di Ariccia, la cui **operatività materiale** era tuttavia cessata fin dal lontano dicembre 2011 con trasferimento del personale alla sede di Castel Gandolfo. A seguito del rientro da un **congedo di maternità** e da periodi di sospensione in cassa integrazione, la società disponeva improvvisamente la sua riassegnazione alla sede legale dismessa con **compiti di archivista.**

2.1 — L'assegnazione a nuove mansioni e la contraddittorietà del recesso

La **contraddittorietà intrinseca** della condotta datoriale è emersa con nitidezza nel fatto che, dopo appena tre mesi dalla formale attribuzione dei compiti di archivista, l'azienda comunicava il licenziamento per **giustificato motivo oggettivo**, invocando proprio la chiusura della sede di Ariccia e l'inutilità delle mansioni svolte. Il collegio di legittimità ha rilevato come l'attribuzione di una **nuova collocazione funzionale** dimostri inconfutabilmente che, in quel momento, la società ravvisava un **interesse aziendale alla prestazione lavorativa.**

La **soppressione repentina** di una posizione appena istituita o rivisitata impone un onere rafforzato di allegazione: il datore deve provare quali fattori sopravvenuti abbiano reso improvvisamente inservibili compiti la cui utilità era stata riconosciuta novanta giorni prima. Tale principio trova piena corrispondenza nei canoni ermeneutici ribaditi dall'ordinanza n. 17202 del 1° giugno 2026², ove la Suprema Corte ha evidenziato come lo **svuotamento delle mansioni**, seguito da atti espulsivi selettivi, rappresenti un **indice sintomatico primario** della pretestuosità del riassetto societario.

2.2 — Attualità delle esigenze aziendali e perimetro del repêchage

La valutazione della legittimità organizzativa del recesso postula un rigoroso **ancoraggio cronologico**. La giurisprudenza di legittimità ha precisato che la genuinità dell'atto datoriale deve essere misurata sulla scorta delle condizioni oggettive presenti al momento in cui il licenziamento viene intimato. Con l'ordinanza n. 24051 del 28 agosto 2025³, la Sezione Lavoro ha statuito che eventi futuri e imprevedibili, indipendenti dalla sfera volitiva aziendale (quali le **dimissioni spontanee di colleghi** a distanza di mesi), non possono inficiare a posteriori un recesso legittimamente fondato.

Di converso, le **manovre attive** poste in essere dal datore a ridosso dell'espulsione appartengono integralmente al suo dominio causale. L'analisi della connessione tra **licenziamento ritorsivo e motivo oggettivo** impone pertanto di scrutinare l'intera sequenza degli atti datoriali: quando la datrice altera fittiziamente la mansione del dipendente per poi dichiararne l'inutilità, non si versa in un fisiologico riassetto economico, bensì in una **condotta fraudolenta** diretta a preconstituire l'alibi della soppressione del posto.

03. La prova presuntiva del motivo ritorsivo determinante ex art. 1345 c.c.

Ai sensi dell'**art. 1345 c.c.**, norma cardine della patologia negoziale richiamata per gli atti unilaterali recettizi dall'**art. 1324 c.c.**, l'atto è nullo qualora sia stato determinato esclusivamente da un **motivo illecito**. Nel contesto dei rapporti di lavoro subordinato, l'illiceità si concreta tipicamente nella **finalità ritorsiva**, identificabile nell'ingiustificata reazione avversa del datore di lavoro all'esercizio legittimo di **prerogative difensive o diritti contrattuali** da parte del lavoratore.

3.1 — La costruzione dell'inferenza presuntiva ex art. 2729 c.c.

La dimostrazione dell'intento di rappresaglia si scontra sovente con la naturale riservatezza dell'imprenditore, che non rende manifesto per iscritto il proprio animus ritorsivo. Per questa ragione, l'ordinamento affida al lavoratore lo strumento probatorio delle **presunzioni semplici** disciplinate dagli **artt. 2727 e 2729 c.c.** Nel giudizio definito con la decisione n. 11770/2026, la Corte territoriale ha ravvisato una concatenazione logica ineccepibile: la lavoratrice aveva promosso un contenzioso giudiziario per rivendicare **differenze retributive per un ammontare cospicuo** (circa ottantamila euro) e si era contestualmente rifiutata di sottoscrivere un **accordo modificativo peggiorativo** recante la decurtazione del proprio orario di lavoro.

La **stretta vicinanza cronologica** tra tali condotte e l'improvviso licenziamento, saldata all'accertata inconsistenza della chiusura di una sede già inattiva da anni, ha consentito di desumere la **natura fraudolenta del recesso**. In conformità a quanto statuito dalla sentenza n. 28399 del 29 settembre 2022⁴, i giudici non possono scindere artificiosamente la ragione economica dal repêchage al fine di neutralizzare la ritorsione. La sanzione della **nullità radicale** travolge la misura allorquando la causale oggettiva risulti inficiata in uno qualunque dei suoi presupposti essenziali e concorrente con **gravi indizi di rappresaglia**.

3.2 — L'esclusività del motivo illecito e la confutazione del motivo concorrente

Il discrimine normativo dell'art. 1345 c.c. richiede che il motivo illecito sia stato l'**unico determinante**. Tale **requisito di esclusività** implica che non residui alcuna concorrente ragione lecita idonea a giustificare l'estromissione del dipendente. Nell'ambito del binomio **licenziamento ritorsivo e motivo oggettivo**, la confutazione del motivo economico opera quale **presupposto logico imprescindibile**: qualora la ragione aziendale sussista realmente nella sua consistenza materiale, l'intento soggettivo di acredine non vale da solo a rendere nullo il licenziamento, degradando a mero motivo irrilevante.

Nel solco tracciato dall'ordinanza n. 12899 del 10 maggio 2024⁵, la Corte di Cassazione ha costantemente riaffermato che l'indagine volta ad acclarare la determinanza e l'esclusività del motivo ritorsivo integra una **quaestio facti rimessa all'apprezzamento sovrano del giudice del merito**. Tale accertamento resta insindacabile in sede di legittimità se sostenuto da una motivazione immune da vizi logici insanabili e rispettosa dei **canoni di gravità, precisione e concordanza** del ragionamento indiziario.

04. Conclusioni e profili rimediali: la reintegrazione piena nel d.lgs. 23/2015

L'approdo interpretativo cristallizzato nell'ordinanza n. 11770/2026 assume una rilevanza fondamentale sul terreno delle tutele applicabili ai lavoratori assunti sotto la vigenza del **decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23** (regime delle tutele crescenti). Sebbene la riforma del 2015 abbia generalizzato la **tutela indennitaria** per i licenziamenti privi di giustificatazza economica, il legislatore ha inteso mantenere ferma la sanzione della **reintegrazione piena** per i casi di nullità qualificata.

4.1 — La sanzione della nullità per motivo ritorsivo nel Jobs Act

L'**art. 2 del d.lgs. n. 23/2015** stabilisce in modo inequivoco che il giudice, con la pronuncia con cui dichiara la **nullità del licenziamento** perché discriminatorio o riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione nel posto di lavoro** e al risarcimento commisurato a un'indennità non inferiore a cinque mensilità, oltre al versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali** maturati dal giorno del recesso sino a quello dell'effettivo ripristino.

La qualificazione del licenziamento per motivo ritorsivo quale ipotesi di nullità per **motivo illecito determinante ex artt. 1345 e 1418 c.c.** comporta l'automatica espansione della **massima tutela restitutoria**. Quando il confronto tra **licenziamento ritorsivo e motivo oggettivo** rivela che la giustificazione aziendale costituiva un mero paravento per attuare una ritorsione, la sanzione legale demolisce ex tunc l'atto negoziale, ripristinando in toto la continuità giuridica del vincolo obbligatorio.

4.2 — Riflessi operativi per il contenzioso e la gestione delle risorse umane

La portata applicativa della decisione della Suprema Corte fornisce indicazioni operative ineludibili per gli operatori del diritto e i **responsabili delle risorse umane**. Nella predisposizione di processi di ristrutturazione o soppressione di posizioni lavorative, l'impresa non può limitarsi alla ricognizione formale degli assetti organizzativi, ma deve assicurare la **trasparenza e la coerenza cronologica** delle proprie scelte datoriali.

L'assegnazione improvvisa a nuove mansioni, l'isolamento operativo e la vicinanza temporale con **rivendicazioni retributive** costituiscono fattori di rischio elevatissimo in sede contenziosa, poiché forniscono al giudicante elementi indiziari precisi per dichiarare la **nullità dell'atto espulsivo**. La rigorosa verifica della **genuinità delle ragioni produttive** e il pieno rispetto dell'obbligo di repêchage permangono requisiti inderogabili affinché la libertà economica dell'impresa non trasmodi in illecito contrattuale.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

[Art. 41 della Costituzione](#) — Libertà di iniziativa economica privata e limiti dell'utilità sociale e della sicurezza.

[Artt. 1324, 1345, 1418, 2103, 2727, 2729 del Codice Civile](#) — Disciplina del motivo illecito, nullità negoziale, mutamento di mansioni e disciplina delle presunzioni.

[Artt. 3 e 5 della Legge 15 luglio 1966, n. 604](#) — Norme sui licenziamenti individuali, nozione di giustificato motivo oggettivo e onere della prova.

[Art. 2 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23](#) — Regime del contratto a tutele crescenti e reintegrazione per licenziamento discriminatorio o nullo.

Giurisprudenza citata

1. [\[¹\] Cassazione Civile, Ordinanza n. 11770 del 29 aprile 2026](#) — (ad. 10 marzo 2026) — Licenziamento per giustificato motivo oggettivo, mutamento recente di mansioni ad archivista, pretestuosità della chiusura della sede e prova presuntiva della ritorsione per crediti retributivi. Esito: dichiara inammissibile il ricorso. Punto: par. 11.
2. [\[²\] Cassazione Civile, Ordinanza n. 17202 del 1 giugno 2026](#) — (ad. 8 aprile 2026) — Nullità per motivo ritorsivo determinante, svuotamento delle mansioni direttive a seguito di rottura matrimoniale con l'amministratore e indetraibilità del preavviso. Esito: respinge il ricorso. Punto: par. 2.

3. **[^3] Cassazione Civile, Ordinanza n. 24051 del 28 agosto 2025** — (ad. 18 giugno 2025) — Obbligo di repêchage ancorato all'assetto aziendale presente all'atto del licenziamento e irrilevanza di dimissioni di terzi intervenute nove mesi dopo. Esito: accoglie in parte il ricorso principale datoriale e cassa con rinvio. Punto: par. 3.
4. **[^4] Cassazione Civile, Sentenza n. 28399 del 29 settembre 2022** — (ud. 11 luglio 2022) — Inscindibilità dei presupposti del giustificato motivo oggettivo ed errore logico nella separazione tra causale economica e repechage ai fini della ritorsività. Esito: accoglie in parte il ricorso del lavoratore e cassa con rinvio. Punto: par. 23.
5. **[^5] Cassazione Civile, Ordinanza n. 12899 del 10 maggio 2024** — (ad. 19 marzo 2024) — Attualità e sopravvenienza temporale delle esigenze organizzative rispetto alla costituzione del rapporto e insindacabilità della quaestio facti sul motivo ritorsivo. Esito: rigetta entrambi i ricorsi. Punto: par. 4.3.



Federico Palumbo

Avvocato del Foro di Roma

Si occupa di diritto civile, diritto amministrativo e diritto del lavoro. Per Metodo Giuridico firma approfondimenti e note a sentenza sui profili sostanziali e processuali del contenzioso civile e amministrativo.