Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

RIVISTA GIURIDICA ONLINE • ISSN 3103-7305
NOTA A SENTENZA • DIRITTO E GIURISPRUDENZA

Obbligo di repechage e mansioni superiori nel licenziamento

L'obbligo di repechage e mansioni superiori alla prova del fatto: la Cassazione fissa l'onere probatorio del datore di lavoro e i limiti delle preclusioni difensive

FP **Federico Palumbo** Diritto del Lavoro 2 Novembre 2026 Lettura 13 min

Stato della questione: quadro normativo e giurisprudenziale aggiornato al 2 novembre 2026. L'ordinanza della Cassazione Civile n. 24371 del 1 agosto 2026 consolida l'orientamento nomofilattico sulla portata dell'obbligo di repêchage in caso di mansioni superiori svolte di fatto, coordinando l'onere probatorio datoriale con il divieto di allegazioni tardive nel rito del lavoro.

SCHEDA PRONUNCIA

ORGANO GIUDICANTE
Cassazione Civile

ESTREMI PROVVEDIMENTO
ordinanza 1 agosto 2026, n. 24371

NORME DI RIFERIMENTO
Legge 15 luglio 1966, n. 604 • Codice Civile • Legge 20 maggio 1970, n. 300

DECISIONE
Rigetta il ricorso

PRINCIPIO DI DIRITTO

Nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la verifica dell'assolvimento dell'obbligo di repêchage deve avere a oggetto l'impossibilità di ricollocare il lavoratore in mansioni corrispondenti a quelle di fatto assegnate ed effettivamente svolte, quand'anche superiori rispetto all'inquadramento contrattuale formale. L'onere della prova grava interamente sul datore di lavoro ex art. 5 l. n. 604/1966, senza che incomba sul dipendente alcun onere di preventiva allegazione delle posizioni disponibili nell'assetto organizzativo aziendale.

Esito: rigetta il ricorso

ABSTRACT (ITALIANO)

Abstract: Il presente contributo analizza l'ordinanza della Cassazione Civile n. 24371/2026 in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La pronuncia chiarisce che l'accertamento dell'**obbligo di repechage e mansioni superiori** deve parametrarsi alle mansioni di fatto espletate dal prestatore e non al mero livello di inquadramento formale. Si esamina il rigoroso riparto dell'**onere della prova del datore di lavoro** ai sensi dell'art. 5 della legge n. 604/1966, l'assenza di oneri di preventiva allegazione in capo al dipendente e il regime preclusivo che colpisce le contestazioni tardive sull'esistenza di posizioni vacanti e l'eccezione di **aliunde perceptum** nel rito del lavoro.

ABSTRACT (ENGLISH)

Abstract: *This paper examines order no. 24371/2026 of the Italian Court of Cassation concerning dismissal for objective justified reasons. The Court clarifies that the employer's obligation of repêchage must be evaluated against the de facto duties actually performed by the employee, even when higher than their contractual classification. The study addresses the strict burden of proof placed on the employer under Article 5 of Law no. 604/1966, the absence of pleading burdens on the employee, and the procedural preclusions governing late defences on vacant positions and aliunde perceptum in labour proceedings.*

Punti chiave dell'ordinanza

01.

Rilevanza delle mansioni di fatto:

La verifica dell'impossibilità di ricollocazione deve riguardare le mansioni effettivamente prestate dal lavoratore, comprese quelle di livello superiore svolte in via continuativa, superando l'astratto inquadramento contrattuale.

02.

Onere probatorio pieno:

Grava per intero sull'impresa la prova dell'inesistenza di posizioni lavorative alternative idonee; sul lavoratore licenziato non incombe alcun onere di individuare od allegare i posti vacanti in azienda.

03.

Preclusioni sulle posizioni vacanti:

Se il lavoratore indica una specifica posizione lavorativa non soppressa in altra sede, il datore deve formulare tempestiva e specifica contestazione sin dal primo grado, decadendo dalla prova contraria in appello.

04.

Rigore per l'aliunde perceptum:

Nel processo del lavoro la deduzione della percezione di altri redditi richiede una tempestiva allegazione nel primo atto utile e la prova di redditi effettivi ex actis, non bastando la mera intrapresa di un'attività autonoma.

01. INQUADRAMENTO SISTEMATICO: ART. 3 E 5 L. 604/1966 E MANSIONI DI FATTO

Nel sistema del diritto del lavoro la legittimità del recesso datoriale per ragioni economiche esige un rigoroso bilanciamento tra la libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. e la protezione della stabilità occupazionale. Il coordinamento tra **obbligo di repechage e mansioni superiori** rappresenta uno degli snodi interpretativi di maggior rilievo pratico nell'ambito del contenzioso sul licenziamento individuale. La giurisprudenza di legittimità ha progressivamente consolidato il principio secondo cui il recesso costituisce un'**extrema ratio**, subordinato non soltanto alla **soppressione effettiva della posizione** lavorativa, ma altresì alla dimostrazione dell'impossibilità di una collocazione alternativa del dipendente all'interno dell'intera **organizzazione aziendale**.

La nozione di giustificato motivo oggettivo dettata dall'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 postula un **nesso di causalità diretta** tra le modifiche organizzative deliberate dall'imprenditore e la soppressione del posto. Tale requisito economico non opera tuttavia in modo astratto: esso impone al giudice di merito una verifica stringente sulle **mansioni effettivamente disimpegnate** dal prestatore di lavoro, poiché l'oggetto della soppressione non coincide con la qualifica formale attribuita nel contratto, bensì con il complesso delle **attività materiali** e delle **competenze professionali** concretamente impiegate nello svolgimento quotidiano del rapporto.

1.1 — Il perimetro legale del giustificato motivo oggettivo e il riparto probatorio ex art. 5 l. 604/1966

Il regime probatorio che governa l'impugnazione del recesso datoriale trova la propria chiave di volta nell'art. 5 della legge n. 604/1966, il quale dispone che l'**onere della prova** della sussistenza della **giusta causa o giustificato motivo** di licenziamento spetta per intero al **datore di lavoro**. Tale principio generale di **riparto probatorio** non tollera inversioni né attenuazioni sul piano processuale: grava sul recedente la dimostrazione positiva sia delle **ragioni inerenti all'attività produttiva** e all'organizzazione del lavoro, sia dell'**impossibilità di ricollocazione** del lavoratore in mansioni equivalenti o compatibili.

La portata di tale obbligo assume contorni particolarmente rigorosi in ragione della sua natura di **prova negativa**. L'impresa è chiamata a documentare che nell'intero **organigramma societario**, ivi comprese le **articolazioni territoriali periferiche** o le distinte unità produttive, non sussistevano posizioni scoperte compatibili con la professionalità del licenziando. La consolidata dottrina di questa rivista ha evidenziato come l'obbligo di repechage e mansioni superiori costituisca un **elemento costitutivo della fattispecie** risolutoria, sicché l'incertezza sulla reale **saturazione dell'organico aziendale** si risolve a danno dell'imprenditore [D1]. Sul lavoratore non grava alcun **onere di collaborazione assertiva** né il dovere di indicare **posti vacanti**.

Qualora il lavoratore intenda collaborare sul piano difensivo indicando circostanze fattuali precise, quali l'esistenza di ruoli non coperti o trasferimenti di colleghi presso altre filiali, tale indicazione non assume la valenza di un onere processuale in senso stretto. Essa integra una **mera allegazione difensiva** che, lungi dall'invertire il **thema probandum**, circoscrive e sollecita la **prova contraria datoriale**. Se l'impresa non dimostra in modo puntuale che la specifica posizione segnalata non era disponibile al momento del recesso, la **presunzione di illegittimità** del licenziamento diviene insuperabile, come chiarito anche dall'approfondimento sull'orientamento sul repêchage su mansioni inferiori maturato nella giurisprudenza di settore.

1.2 — Quali limiti impone l'art. 2103 c.c. all'adibizione a mansioni diverse nel recesso datoriale?

L'estensione oggettiva del repêchage esige un costante coordinamento con la disciplina codicistica dello **ius variandi**. Il novellato art. 2103 del codice civile, come riscritto dall'art. 3 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, stabilisce che il prestatore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'**inquadramento superiore** successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo **stesso livello e categoria legale** delle ultime effettivamente svolte. Il superamento dell'equivalenza statica in favore della **mobilità orizzontale** per livelli contrattuali ha ridefinito il perimetro delle **mansioni esigibili**.

Nel contesto del licenziamento per ragioni oggettive, la giurisprudenza ha da tempo chiarito che l'**obbligo di salvaguardia occupazionale** impone al datore di lavoro di vagliare non soltanto le posizioni coincidenti con l'inquadramento formale, ma anche l'adibizione a **mansioni inferiori**, a condizione che l'assegnazione a un livello inferiore sia funzionale a evitare il recesso e sia formalizzata con un **patto di demansionamento** accettato dal prestatore. Al contrario, quando si discuta di **mansioni superiori**, il **principio civilistico generale** esclude che il datore sia

obbligato a promuovere il lavoratore o a istituire percorsi formativi per colmare **deficit di competenze** rispetto a qualifiche contrattualmente più elevate.

Una fattispecie del tutto diversa ricorre tuttavia qualora il dipendente abbia svolto compiti superiori in via continuativa e di fatto. In siffatta ipotesi, non si verte dinanzi alla pretesa di ottenere una promozione ingiustificata, poiché il **nucleo della prestazione lavorativa** da tutelare in sede di ricollocazione si è già conformato nel tempo all'attività di **livello superiore di fatto** concretamente prestata. Il datore di lavoro che abbia beneficiato di tale attività materiale non può trincerarsi dietro la mancata regolarizzazione formale dell'inquadramento per sottrarsi all'onere di ricercare posizioni vacanti coerenti con le **competenze reali del dipendente** e con il **livello contrattuale corrispondente** alle funzioni di fatto esercitate.

02. IL CASO CONCRETO: OBBLIGO DI REPECHAGE E MANSIONI SUPERIORI NELLA DECISIONE DI LEGITTIMITÀ

2.1 — La vicenda sostanziale: soppressione della filiale di Nuoro e mansioni superiori di fatto

La controversia esaminata dalla Suprema Corte trae origine dal **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** intimato da una **società cooperativa agricola** a un dipendente assunto sin dal 1997 e assegnato alla **sede periferica di Nuoro**. Il lavoratore, formalmente inquadrato dapprima come impiegato di quarto livello e in seguito di **terzo livello contrattuale**, era stato licenziato nel settembre 2010 a causa della pretesa **soppressione della posizione lavorativa** derivante dall'introduzione di un sistema informatico e dalla conseguente **centralizzazione della gestione commerciale** presso la sede principale di Arborea.

Impugnato il recesso, il dipendente aveva dedotto che le mansioni non erano affatto venute meno, denunciando un mero **accentramento organizzativo**, e che la sua attività materiale era sempre consistita nella **conduzione complessiva della filiale**, riconducibile alle **declaratorie contrattuali superiori** previste dal CCNL per il **secondo livello impiegatizio**. Inoltre, il lavoratore deduceva la possibilità di essere utilmente riallocato presso la **filiale di Olbia**, rimasta vacante in quanto il relativo preposto era stato parimenti trasferito ad Arborea.

Dopo una prima fase di merito e una **pronuncia rescindente di legittimità** con cui si affermava che l'indagine sulla ricollocazione dovesse aver riguardo alle **mansioni di fatto assegnate** ed espletate, la Corte d'Appello di Cagliari accoglieva l'impugnazione ordinando la **reintegrazione nel posto di lavoro** e la condanna alla **tutela reale risarcitoria** ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, parametrando il risarcimento al secondo livello contrattuale coperto da **statuizione passata in giudicato**.

2.2 — L'onere della prova dell'impossibilità di ricollocazione a carico del datore di lavoro

Con l'ordinanza n. 24371 del 1 agosto 2026, la Cassazione Civile ha respinto integralmente il **ricorso per cassazione** proposto dalla cooperativa datrice di lavoro, riaffermando principi fondamentali sul coordinamento tra **obbligo di repechage e mansioni superiori**[1]. La Corte ha precisato che la **verifica della legittimità** del recesso deve essere condotta alla stregua delle mansioni concretamente svolte dal lavoratore e non delle **qualifiche contrattuali formalmente attribuite**, le quali non possono costituire uno schermo per limitare l'**indagine giudiziale** alle sole mansioni dequalificate.

La decisione di legittimità pone in rilievo come l'**accertamento definitivo** dello svolgimento di **mansioni di secondo livello** impedisse al datore di lavoro di considerare adempiuto l'onere probatorio offrendo unicamente una **proposta di**

declassamento a **mansioni operaie**. Grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che nell'intera compagine societaria non vi fossero posizioni lavorative corrispondenti al **livello di fatto espletato**, dovendosi estendere la disamina a tutte le **sedi operative attive** al **momento della risoluzione contrattuale**.

Sul piano del **riparto degli oneri probatori**, la pronuncia ribadisce con nettezza che l'onere probatorio circa l'**inesistenza di posti disponibili** incombe in via esclusiva sul datore ai sensi dell'**art. 5 della legge n. 604/1966**. Sul lavoratore non grava alcun **onere di allegazione**. Ne deriva che, anche laddove il prestatore collabori indicando uno specifico ufficio vacante, spetta all'impresa fornire la **prova contraria rigorosa** dell'effettiva **indisponibilità del posto**, non potendosi ammettere **deduzioni tardive** introdotte nelle fasi successive del giudizio.

2.3 — La deduzione della vacanza nella filiale di Olbia e le preclusioni processuali datoriali

Il profilo processuale più significativo della decisione riguarda la gestione della contestazione relativa alla **filiale di Olbia**. Il lavoratore aveva specificamente dedotto, sin dal ricorso introduttivo, che tale sede era rimasta priva del proprio **responsabile di filiale**. Di fronte a tale precisa allegazione, la cooperativa resistente, nella **memoria difensiva di primo grado** depositata ai sensi dell'art. 416 c.p.c., non aveva mosso alcuna **contestazione specifica** né aveva formulato **capitoli di prova testimoniale** riguardanti Olbia, avendo invece concentrato le difese sulla negazione delle **mansioni superiori**.

La Cassazione ha confermato la decisione dei **giudici di merito**, i quali hanno ritenuto irrecuperabile la **mancata tempestiva contestazione**. Il tentativo dell'impresa di provare l'assenza di vacanza attraverso la produzione di un **contratto di assunzione** risalente al 1996 è incorso in una palese **inidoneità probatoria sul piano temporale**, riferendosi a quattordici anni prima del recesso. L'impresa è rimasta priva di prova circa il **ruolo effettivo disimpegnato** da quel terzo dipendente all'**epoca del licenziamento**.

Il principio sancito dall'art. 115 c.p.c. trova piena applicazione nel **rito del lavoro**: la **non contestazione tempestiva** vincola il **thema probandum** e attiva insuperabili **preclusioni assertive** per la parte datoriale nei successivi gradi, sancendo la **definitività dell'accertamento** circa la disponibilità della posizione vacante e la conseguente **illegittimità del recesso** per mancato repêchage.

03. IL QUADRO NOMOFILATTICO: COMPARAZIONE SISTEMATICA CON I PRECEDENTI DI LEGITTIMITÀ

3.1 — L'estensione del repechage alle mansioni inferiori e l'assenza di oneri per il dipendente

L'approdo interpretativo espresso dall'ordinanza n. 24371/2026 si inserisce in un **solco nomofilattico rigoroso**, confermato dalla recente giurisprudenza della Cassazione Civile. Con l'ordinanza 10 luglio 2024, n. 18904, la Corte ha ribadito che l'**onere probatorio del datore di lavoro** in ordine all'assolvimento dell'obbligo di ricollocazione grava per intero sull'impresa, escludendo che sul dipendente incomba alcun **onere di allegazione preliminare**[2]. Il giudice di legittimità ha censurato la statuizione territoriale che pretendeva una **preventiva indicazione dei ruoli vacanti** quale condizione per attivare il **vaglio giudiziale**.

L'ordinanza n. 18904/2024 chiarisce altresì che l'obbligo di repêchage si estende alle **mansioni inferiori disponibili**, imponendo al datore di lavoro, in ossequio ai canoni di **correttezza e buona fede** ex artt. 1175 e 1375 c.c., di prospettare formalmente il **patto di demansionamento** prima di risolvere il rapporto. Se nell'organico esistono compiti

dequalificati, il recesso è legittimo solo se il lavoratore abbia opposto un **rifiuto espresso all'offerta** alternativa o se l'imprenditore provi l'assoluta **carenza di competenze professionali** del dipendente.

Tale ricostruzione evidenzia una direttrice univoca: la **salvaguardia dell'occupazione** opera sull'intero **assetto organizzativo aziendale** esistente all'atto del licenziamento. Come rilevato dalla **dottrina giuslavoristica** di questa rivista nel ricostruire il nesso causale del recesso per giustificato motivo oggettivo, la prova dell'impossibilità di ricollocazione non può risolversi in **clausole di stile** o in indagini parziali circoscritte alla **singola unità operativa** in cui il dipendente risultava incardinato [D2].

3.2 — Come distinguere tra mansioni superiori formali e mansioni effettivamente svolte?

L'apparente contrasto tra la pronuncia in commento e i limiti tradizionali dello *ius variandi* trova composizione mediante una rigorosa operazione di **distinguishing giurisprudenziale** rispetto alla sentenza 3 luglio 2025, n. 18075 della Cassazione Civile [3]. In quel precedente, la Corte ha sancito che il repêchage non comporta la ricollocazione in una **posizione contrattuale superiore** rispetto a quella posseduta, né impone all'imprenditore un **obbligo di formazione ulteriore** a mente dell'art. 2103 c.c. novellato.

Tuttavia, a differenza di quanto accertato nella sentenza n. 18075/2025 — in cui una dipendente pretendeva l'assegnazione a mansioni specialistiche mai disimpegnate —, la vicenda decisa dall'ordinanza n. 24371/2026 concerne una **fattispecie diversa**. Nel caso della filiale nuorese, il lavoratore aveva esercitato per anni le **funzioni piene di responsabile**, consolidando di fatto le competenze del **secondo livello contrattuale**, elemento accertato con **autorità di giudicato sostanziale**.

Ne discende che la preclusione al repêchage su mansioni superiori **non trova applicazione** quando il livello più elevato costituisca la **realtà materiale della prestazione**. In tale quadro, imporre la verifica sui posti corrispondenti all'**attività svolta di fatto** non lede la **libertà d'impresa tutelata dall'art. 41 Cost.**, ma garantisce il **principio di effettività della tutela** contro il licenziamento illegittimo.

Pronuncia	Fattispecie e Mansioni	Portata dell'Obbligo di Repêchage	Disciplina Probatoria e Preclusioni
Cassazione Civile ord. n. 24371/2026	Responsabile di filiale con inquadramento al 3^ livello ma svolgimento di fatto del 2^ livello.	Il repêchage si estende alle mansioni corrispondenti a quelle effettivamente svolte di fatto, anche se superiori.	Onere pieno sul datore ex art. 5 l. 604/1966. La mancata contestazione tempestiva ex art. 115 c.p.c. preclude la prova in appello.
Cassazione Civile ord. n. 18904/2024	Impiegato adibito a reparto soppresso, disponibilità di mansioni operaie inferiori nell'organico.	Obbligo di offerta di demansionamento prima del recesso secondo correttezza e buona fede.	Nessun onere di allegazione sui posti vacanti per il lavoratore; prova dell'impossibilità interamente sul datore.
Cassazione Civile sent. n. 18075/2025	Centralinista che richiedeva ricollocazione su mansioni superiori di addetta a sportello assicurativo.	Esclusione dell'obbligo di assegnare mansioni superiori mai svolte né di erogare formazione ulteriore.	Legittimo l'uso delle presunzioni semplici (art. 2729 c.c.) per dimostrare la carenza di competenze tecniche specialistiche.

04. IMPLICAZIONI OPERATIVE E PROCESSUALI PER L'IMPRESA E LA DIFESA DEL LAVORATORE

4.1 — Come impostare la difesa processuale sulle posizioni vacanti e i limiti dei poteri officiosi

La decisione della Cassazione Civile offre precise coordinate operative per la gestione del contenzioso giuslavoristico, imponendo all'ufficio legale d'impresa una **ricognizione preventiva dell'organigramma** prima di intimare il recesso per giustificato motivo oggettivo. Per sostenere validamente in giudizio l'assolvimento dell'**onere probatorio datoriale**, l'impresa non può limitarsi ad allegare la **soppressione della postazione**, ma deve predisporre una **mappatura completa delle unità produttive**, documentando la **saturazione dell'organico aziendale** in ordine a ciascuna posizione compatibile.

Sul versante difensivo del dipendente, la pronuncia conferma l'efficacia di una **condotta processuale mirata**. Pur non gravando sul lavoratore alcun onere formale, la tempestiva segnalazione nel ricorso introduttivo di **precise posizioni scoperte** o avvicendamenti periferici costringe la controparte a prendere posizione. Se il datore non formula **contestazione tempestiva** nella **memoria difensiva ex art. 416 c.p.c.**, scatta la **preclusione assertiva ex art. 115 c.p.c.**, la quale rende incontestata la disponibilità del posto ed esclude qualsiasi successiva **deduzione probatoria contraria**.

L'ordinanza n. 24371/2026 chiarisce altresì che l'impresa incorsa in decadenze istruttorie non può invocare i **poteri istruttori officiosi** del giudice del lavoro previsti dagli **artt. 421 e 437 c.p.c.** Tali prerogative officiose possiedono

natura discrezionale e non possono mai essere esercitate con **funzione suppletiva**, al fine di sanare le **negligenze probatorie delle parti**. Nel giudizio di appello e in sede di rinvio, l'ufficio postula l'esistenza di una **pista probatoria ritualmente emersa**, presupposto radicalmente assente a fronte di **eccezioni tardivamente formulate**.

> *Nel rito del lavoro i poteri istruttori officiosi non possono supplire all'inerzia probatoria del datore di lavoro né sanare le preclusioni maturate sulle posizioni vacanti; parimenti, l'eccezione di aliunde perceptum esige la prova tempestiva di un reddito effettivo e non la mera notizia dell'avvio di un'attività autonoma.*

4.2 — Quali requisiti di tempestività governano l'eccezione di aliunde perceptum nel rito del lavoro?

Un secondo insegnamento di assoluto rilievo pratico riguarda il regime dell'eccezione di **aliunde perceptum** volta a decurtare il risarcimento del danno spettante al lavoratore reintegrato. Sebbene la **giurisprudenza nomofilattica di legittimità** abbia qualificato la deduzione di altri redditi quale **eccezione in senso lato** rilevabile anche d'ufficio dal giudice, nel processo del lavoro tale principio deve essere rigorosamente coordinato con i cardini dell'**immediatezza e concentrazione** degli atti processuali.

I fatti costitutivi dell'eccezione sopravvenuti durante il primo grado devono essere dedotti dal datore nel **primo momento utile** successivo alla conoscenza. Nel caso di specie, l'impresa era a conoscenza dell'avvio di un'attività autonoma sin dal primo grado, ma ha serbato il silenzio per oltre cinque udienze, sollevando l'eccezione solo in appello. Tale ingiustificata condotta ha determinato la **decadenza insanabile** dalla facoltà di far valere il **fatto modificativo del credito** risarcitorio, precludendo l'ammissione di **prove documentali tardive**.

Inoltre, la Suprema Corte scolpisce una fondamentale distinzione sostanziale: l'eccezione attiene al *perceptum* e non alla mera attività. Grava sul datore di lavoro l'onere di allegare e dimostrare l'effettiva **percezione di un reddito imponibile** ex actis, non potendosi ritenere sufficiente la **mera iscrizione al registro delle imprese** o l'avvio di una ditta priva di riscontri sulla sua **redditività economica effettiva** D3. In assenza di allegazioni specifiche, l'**istanza di esibizione documentale ex art. 210 c.p.c.** assume carattere meramente esplorativo ed è affetta da **inammissibilità processuale**.

FONTI UTILIZZATE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge 15 luglio 1966, n. 604
— artt. 3 e 5.

Codice Civile
— art. 2103 come novellato da d.lgs. 81/2015.

Legge 20 maggio 1970, n. 300

— art. 18.

Codice di Procedura Civile

— artt. 115, 416, 421 e 437.

GIURISPRUDENZA CITATA

1. **Cassazione Civile, ordinanza 1 agosto 2026, n. 24371**
   — Esito: rigetta il ricorso. Punto: 1, 2, 3, 4, 5.
2. **Cassazione Civile, ordinanza 10 luglio 2024, n. 18904**
   — Esito: accoglie in parte il ricorso, cassa con rinvio. Punto: 6.3, 6.4, 6.5.
3. **Cassazione Civile, sentenza 3 luglio 2025, n. 18075**
   — Esito: rigetta il ricorso. Punto: 2.2, 2.3, 2.4, 2.5.

DOTTRINA RICHIAMATA

D1. Metodo Giuridico, *Repêchage su mansioni inferiori nel licenziamento per GMO*, 10 agosto 2026, consultabile su metodogiuridico.it .

D2. Metodo Giuridico, *Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e repechage*, 13 agosto 2026, consultabile su metodogiuridico.it .

D3. Metodo Giuridico, *Licenziamento oggettivo e motivo ritorsivo: prova presuntiva*, 6 ottobre 2026, consultabile su metodogiuridico.it .

FP

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.