

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Ordinanza 1 dicembre 2025 n. 31312

**REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE**

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

Dott. MANNA Antonio - Presidente

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere rel. ed est.

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 5380/2024 r.g., proposto da

Consorzio [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore, elett. dom.to [REDACTED] Roma,
rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED]

- ricorrente -

contro

[REDACTED] elett. dom.to presso la Cancelleria di questa Corte, rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED]

- controricorrente -

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Roma n. 3386/2023 pubblicata in data 03/11/2023, n.r.g.
2883/2022.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del giorno 22/10/2025 dal Consigliere dott.
Francescopaolo Panariello.

FATTI DI CAUSA

1.- [REDACTED] aveva lavorato alle dipendenze del Consorzio dal 10/02/2017 con qualifica di quadro ed incarico di direttore tecnico, fino all'08/01/2019, quando era stato licenziato per giustificato motivo oggettivo.

Impugnava il licenziamento, sostenendone l'illegittimità e/o l'inefficacia per insussistenza della ragione addotta e comunque per violazione dell'obbligo di repechage. Pertanto, previo accertamento dell'invalidità del licenziamento, chiedeva che, all'esito della dichiarazione giudiziale di estinzione del rapporto di lavoro, il Consorzio fosse condannato a pagargli l'indennità risarcitoria in misura non inferiore a sei mensilità e non superiore a trentasei, sulla base della retribuzione mensile di Euro 4.697,16. Proponeva altresì varie domande di condanna del Consorzio al pagamento delle retribuzioni dovute per lavoro straordinario, del premio di risultato e dell'indennità di mensa, nonché al rimborso delle imposte a titolo di acconto 2019.

2.- Costituitosi il contraddittorio, il Tribunale accoglieva la domanda relativa al licenziamento e condannava il Consorzio a pagare al ricorrente l'indennità risarcitoria liquidata in Euro 37.557,28, ritenendo non assolto l'onere della prova relativo all'effettività della soppressione del posto di lavoro a suo tempo affidato al ricorrente, né quello relativo al repechage, considerato che sarebbe stato possibile adibire il ricorrente alle mansioni di responsabile delle risorse umane, affidate invece al sig. De.Ca. in epoca immediatamente successiva al licenziamento; rigettava le altre domande.

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello rigettava il gravame interposto dal Consorzio.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

a) dalla prova testimoniale risulta dimostrata la vacanza del posto di responsabile delle risorse umane o comunque che mancava una figura che, nell'organizzazione aziendale, svolgesse quelle specifiche funzioni;

b) tale fatto è dimostrato anche dall'affidamento dei compiti tipici della posizione di responsabile delle risorse umane al sig. [REDACTED]

c) la circostanza che il Consorzio avesse stipulato con il [REDACTED] un contratto di collaborazione non ha alcuna rilevanza, perché ciò che rileva non è la qualificazione del rapporto (autonomo o subordinato), quanto la necessità di avvalersi del suo apporto per ricoprire una posizione vacante, che ben avrebbe potuto essere affidata al [REDACTED] in tal modo evitando il suo licenziamento;

d) infondata è altresì la censura del Consorzio, secondo cui il [REDACTED] non possedeva la professionalità adeguata a ricoprire il posto di responsabile delle risorse umane;

e) infatti, nel ricorso di primo grado il [REDACTED] aveva dedotto di avere svolto anche mansioni di "gestione del personale impiegato nel servizio di vigilanza", provvedendo a concedere ferie e permessi al personale, a controllare i turni, approvandoli ovvero apportando le modifiche ritenute necessarie per esigenze di servizio, a gestire le procedure disciplinari, a gestire i rapporti con le organizzazioni sindacali, anche per la definizione di accordi sull'orario di lavoro, su permessi e ferie e su altri istituti, e si occupava anche delle procedure finalizzate all'assunzione di nuovo personale o alla sostituzione di quello in organico;

- f) a fronte di tali specifiche e puntuale allegazioni il Consorzio non ha sollevato alcuna contestazione, ad eccezione dei dedotti rapporti con le organizzazioni sindacali;
- g) diventa a questo punto irrilevante l'indagine attinente le ragioni della soppressione del posto di lavoro in origine affidato al [REDACTED] poiché, anche a voler ritenere sussistente quella ragione, resta in ogni caso accertata la violazione dell'obbligo di repechage;
- h) nell'insussistenza del fatto deve farsi rientrare anche la violazione dell'obbligo di repechage, come insegnala Corte di Cassazione (Cass. n. 29102/2019);
- i) è infondato anche l'ulteriore motivo di appello, con cui il Consorzio lamenta la mancata ammissione della prova testimoniale su altre circostanze e sul capitolo 3), relativo all'impossibilità del repechage, perché quel capitolo è inammissibile in quanto formulato in negativo (Cass. n. 23789/2019).

4.- Avverso tale sentenza Consorzio (Omissis) ha proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi.

5.- [REDACTED]. ha resistito con controricorso.

6.- Il Consorzio ricorrente ha depositato memoria.

7.- Il collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. il ricorrente lamenta violazione degli artt. 3 L. n. 604/1966 e 41 Cost., per avere la Corte territoriale ritenuto violato l'obbligo di repechage, senza considerare che la posizione di responsabile delle risorse umane era stata ricoperta da un lavoratore non subordinato.

Il motivo è infondato.

Posto il principio secondo cui qualunque attività può essere indifferentemente oggetto di un contratto di lavoro subordinato oppure autonomo, ai fini del repechage ciò che conta è l'esistenza di una posizione lavorativa, in concreto attribuibile al dipendente altrimenti licenziando. Che poi quella posizione venga ricoperta - sulla base dell'insindacabile scelta imprenditoriale del datore di lavoro - mediante un successivo contratto di lavoro autonomo è circostanza del tutto irrilevante. Altrimenti sarebbe fin troppo agevole per il datore di lavoro eludere il limite del repechage, soddisfacendo la sua ineliminabile esigenza lavorativa (nel caso di specie quella di responsabile delle risorse umane) ricorrendo a figure contrattuali diverse dal lavoro subordinato. Analogamente, deve ritenersi violato il repechage nel caso in cui il datore di lavoro ricopra quella diversa posizione lavorativa mediante una nuova assunzione a tempo determinato, senza averla offerta al dipendente licenziando (Cass. ord. n. 18904/2024).

2.- Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. il ricorrente lamenta violazione dell'art. 3 L. n. 604/1966 per avere la Corte territoriale considerato adeguata la professionalità del [REDACTED] anche per le funzioni di responsabile delle risorse umane solo sulla base delle sue deduzioni articolate nel ricorso introduttivo del giudizio, omettendo di considerare che la gestione del personale era per lui un mero "accessorio" rispetto alle sue proprie funzioni di responsabile del settore vigilanza. Assume che il [REDACTED] dovendo necessariamente coordinare le guardie giurate, si occupava necessariamente anche dei loro turni, dei loro permessi, delle loro ferie etc.

Il motivo è inammissibile, perché sollecita a questa Corte un diverso apprezzamento di determinate circostanze di fatto, interdetto in sede di legittimità, in quanto riservato al giudice di merito. In ogni caso, quand'anche accessorie, la Corte ha accertato in fatto che quelle mansioni di gestione del personale erano state ampiamente svolte dal [REDACTED] in modo tale da consentire di riconoscere in capo a lui il possesso della professionalità adeguata a ricoprire la posizione lavorativa di responsabile delle risorse umane. E tale convincimento è stato adeguatamente motivato, sicché si sottrae alla censura prospettata con il motivo.

3.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. il ricorrente lamenta la nullità della sentenza per motivazione illogica ed apparente, in violazione dell'art. 132 c.p.c.

Il motivo è infondato, poiché la motivazione articolata dai Giudici d'appello è idonea a spiegare l'iter logico-giuridico seguito ed è ampiamente satisfattiva del "minimo costituzionale" richiesto dall'art. 111 Cost. (Cass. sez. un. n. 8053/2014).

4.- Con il quarto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. il ricorrente lamenta la nullità della sentenza per motivazione illogica ed apparente, in violazione dell'art. 132 c.p.c., in relazione al rigetto del motivo di appello riguardante la mancata ammissione della prova riguardante l'inesistenza di altre posizioni di quadro all'interno dell'organico del Consorzio.

Il motivo è infondato, dal momento che pure sul rigetto dell'istanza istruttoria la motivazione è idonea a spiegare l'iter logico-giuridico seguito dai Giudici d'appello ed è ampiamente satisfattiva del "minimo costituzionale" richiesto dall'art. 111 Cost. (Cass. sez. un. n. 8053/2014). In particolare, la Corte territoriale ha affermato che l'ulteriore prova testimoniale richiesta dal Consorzio era superflua in considerazione del raggiunto convincimento (che era stato proprio anche del Tribunale) circa la violazione dell'obbligo di repechage desunta dalla mancata adibizione del Ca.Gi. alle mansioni di responsabile delle risorse umane.

5.- Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente a rimborsare al controricorrente le spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in Euro 5.000,00, oltre Euro 200,00 per esborsi, oltre rimborso forfettario delle spese generali e accessori di legge.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1-quater, D.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso a norma dell'art. 13, co. 1-bis, D.P.R. cit., se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 22 ottobre 2025.

Depositato in Cancelleria l'1 dicembre 2025.