

Newspaper della FAST-Confsal



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- **Il Dilemma del Demansionamento: Nuove Regole sul Licenziamento nella Giurisprudenza Italiana**



La Corte di Cassazione ha recentemente emesso una significativa ordinanza che potrebbe cambiare radicalmente le dinamiche del lavoro in Italia, specialmente in caso di riorganizzazioni aziendali. La nuova sentenza, n. 19556/2025, stabilisce che il datore di lavoro ha non solo l'obbligo di cercare posizioni equivalenti per il dipendente la cui mansione è stata soppressa, ma anche la necessità di offrire ruoli di livello inferiore, sempre nell'ambito della stessa categoria legale.

Un Cambio di Paradigma

Tradizionalmente, nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il principio del "repêchage" imponeva ai datori di lavoro di cercare alternative equivalentemente retribuite e con le stesse responsabilità. Tuttavia, questo nuovo precedente giuridico spinge per una maggiore flessibilità, a discapito della stabilità lavorativa. Se un'azienda offre a un dipendente una posizione inferiore e questi rifiuta, il licenziamento può essere considerato legittimo.

Questa evoluzione solleva una serie di interrogativi e sfide sia per i lavoratori sia per le imprese. Quali sono le implicazioni reali di questa sentenza per il mondo del lavoro?

Le Due Facce della Scelta

I lavoratori si trovano ora di fronte a un bivio difficile: accettare un demansionamento oppure affrontare un potenziale licenziamento.



1. *Accettare il Demansionamento:* Per molti dipendenti, accettare un incarico inferiore potrebbe sembrare l'unica soluzione per mantenere la propria posizione lavorativa e il reddito. Tuttavia, questa scelta non è priva di costi. Lontano dalla crescita professionale e dalle responsabilità precedenti, il lavoratore corre il rischio di compromettere la propria carriera a lungo termine.

2. *Rifiutare il Demansionamento:* Dall'altra parte, rifiutare un'offerta di demansionamento implica il rischio di perdere il lavoro. Questo potrebbe rivelarsi un passo audace, ma spesso comporta la consapevolezza che il datore di lavoro potrebbe legittimare questo licenziamento come una necessità basilare dovuta al rifiuto stesso.

La Piena Responsabilità del Datore di Lavoro

Con l'obbligo di cercare attivamente mansioni inferiori per i dipendenti, i datori di lavoro devono non solo dimostrare che questa ricerca è stata condotta, ma anche documentare accuratamente tutte le offerte di lavoro alternative. Non rispettare queste linee guida può comportare l'invalidazione della procedura di licenziamento, il che significa che il licenziamento stesso potrebbe essere considerato illegittimo, portando al reintegro del lavoratore.

Aspetti Chiave da Considerare

Documentazione Rigida: È fondamentale che le aziende registrino tutte le offerte di lavoro alternative fatte ai dipendenti. Questa documentazione deve essere dettagliata e facilmente accessibile.

Criteri di Ricollocamento: Le aziende devono utilizzare criteri chiari e coerenti per decidere come ricollocare i dipendenti. Ciò contribuisce a garantire che il processo sia equo e trasparente.

Rischio di Controversie Legali: Mancanza di trasparenza o incoerenza nelle decisioni di ricollocamento può portare a conflitti legali, che non solo comprometterebbero il rapporto di lavoro, ma aumenterebbero anche l'instabilità nell'ambiente lavorativo.

Limiti del Demansionamento: Una Protezione Necessaria

È importante sottolineare che la nuova normativa chiarisce anche i limiti del demansionamento: le mansioni devono appartenere alla stessa categoria legale. Un impiegato non può essere degradato a un ruolo da operaio, salvaguardando così la dignità professionale e evitando situazioni che possano apparire forzate o umilianti.

Conclusione: Un Nuovo Equilibrio da Trovare

Questa nuova interpretazione giuridica del repêchage offre sì una maggiore flessibilità alle imprese, ma impone anche agli stessi datori nuovi standard di responsabilità e trasparenza. Per i lavoratori, le ripercussioni possono essere significative e devono essere affrontate con consapevolezza. La sfida futura consisterebbe nel trovare un equilibrio in cui i diritti dei lavoratori vengano rispettati, mentre le aziende possano operare con la necessaria agilità in un contesto economico in continua evoluzione.

In questo clima incerto, è fondamentale che tutte le parti coinvolte riflettano attentamente sulle conseguenze delle proprie azioni e decisioni, affinché la ricollocazione e il demansionamento non diventino strumenti di pressione, ma opportunità di crescita per entrambi i lati.



Per assistenza contatta le nostre sedi

☞ [clicca qui](#)

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti **FAST-Confsal** www.sindacatofast.it - unilavoratori.sindacatofast.it

pag. 2