

Newspaper della **FAST-Confsal**



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

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

In Questo numero:

- Licenziamento e demansionamento:**
il nuovo “dilemma” della Cassazione per il lavoratore



Nel panorama del diritto del lavoro, una recente sentenza della Corte di Cassazione (ordinanza n. 19556/2025) ha riaperto il dibattito su un tema delicato e concreto: cosa succede quando, a seguito di una riorganizzazione aziendale, la posizione lavorativa di un dipendente viene soppressa?

Fino a poco tempo fa, il datore di lavoro aveva l'obbligo di ricollocare il lavoratore solo in mansioni di pari livello, secondo il principio del repêchage (ripescaggio). Ma oggi questa regola si amplia: il datore deve offrire anche mansioni di livello inferiore, purché rientranti nella stessa categoria legale (dirigenti, quadri, impiegati, operai).

Una scelta difficile per il lavoratore

Questo cambiamento sembra offrire maggiore tutela all'azienda, ma pone il lavoratore davanti a un vero dilemma. In sostanza, il dipendente si trova a dover scegliere tra due opzioni:

- Accettare il demansionamento, mantenendo il posto di lavoro e la retribuzione, ma rinunciando a parte delle responsabilità e delle opportunità di crescita professionale.
- Rifiutare il demansionamento, difendendo la posizione attuale, ma rischiando un licenziamento legittimo per giustificato motivo oggettivo.

Questa situazione nasce da un'evoluzione giurisprudenziale che estende gli obblighi del datore di lavoro, ma al contempo trasforma il rifiuto del lavoratore in una possibile causa automatica di licenziamento.

L'onere della prova in capo al datore di lavoro

La Cassazione sottolinea che il datore di lavoro deve effettuare una verifica approfondita delle posizioni disponibili in azienda, incluse quelle di livello inferiore, e documentare l'offerta concreta del demansionamento. Solo dopo il rifiuto del lavoratore, il licenziamento può essere considerato legittimo.

Se la procedura è approssimativa o manca una reale offerta di ricollocamento, il licenziamento può essere dichiarato illegittimo, con conseguente reintegro del lavoratore e obbligo di risarcimento per l'azienda.





I limiti del demansionamento: la stessa categoria legale

Importante è il limite invalicabile stabilito dalla Corte: il demansionamento deve restare all'interno della stessa categoria legale. Un impiegato può essere ricollocato in mansioni inferiori impiegatizie, ma non può essere retrocesso a operaio.

Questo vincolo serve a evitare abusi e scorrettezze, impedendo che la proposta di ricollocamento si trasformi in un espediente per forzare il lavoratore a rifiutare e giustificare così il licenziamento.

Cosa cambia per lavoratori e aziende

La sentenza rappresenta un monito per il lavoratore: è fondamentale valutare con attenzione ogni proposta di mansioni inferiori, consapevoli che il rifiuto può comportare un licenziamento legittimo. Allo stesso tempo, è fondamentale che il datore di lavoro segua scrupolosamente le procedure per evitare contenziosi e rischi di reintegrazione.

In un mercato del lavoro sempre più dinamico, conoscere i propri diritti e le nuove regole del repêchage è indispensabile per affrontare con consapevolezza e sicurezza le sfide di una riorganizzazione aziendale.

Un equilibrio delicato tra flessibilità e tutela

Per le aziende, la lezione è chiara: solo una gestione trasparente, documentata e rispettosa delle nuove indicazioni giurisprudenziali può evitare costi e contenziosi.

Per i lavoratori, invece, diventa essenziale informarsi, valutare proposte e possibili rischi, magari con l'aiuto di consulenti o legali esperti.

In definitiva, la sentenza della Cassazione segna un punto di equilibrio delicato, dove si confrontano le esigenze di flessibilità delle imprese e la tutela della dignità e professionalità del lavoratore.

Un equilibrio che necessita di attenzione, trasparenza e dialogo tra le parti, per superare il nuovo "dilemma" in modo consapevole e corretto.

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