METODO GIURIDICO — IUS ET RATIO
ISSN 3103-7305
Rivista Scientifica Telematica di Diritto e Giurisprudenza • Edizione Ufficiale (Roma)
DIAMOND OPEN ACCESS • FASCICOLO A4

NOTA A SENTENZA • LICENZIAMENTI
Anno I (Vol. 1), Fasc. 2 (2026) • Art. 1933 • pp. 1–11 • §§ 1–23

Inidoneità fisica sopravvenuta e demansionamento: l’onere del repechage

English Edition Title: Supervening Physical Unfitness, Demotion, and the Burden of Repêchage in Employment Law

Redazione di Metodo Giuridico [Redazione Scientifica]
Rivista Scientifica di Diritto e Giurisprudenza (ISSN 3103-7305)
Profilo Accademico e Bibliografia: https://www.metodogiuridico.it/autori/redazione-metodo-giuridico/
Pubblicato il: 29 Lug 2026 • Contributo sottoposto a revisione scientifica • Testo integrale: pp. 1–11 (§§ 1–23)

ABSTRACT SCIENTIFICO
La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 12547 del 4 maggio 2026, torna a pronunciarsi in tema di sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore e limiti al potere organizzativo datoriale, definendo il perimetro applicativo dell'art. 42 del D.Lgs. n. 81 del 2008 in combinato disposto con la disciplina del demansionamento e dell'obbligo di repêchage. La pronuncia stabilisce in modo perentorio che la sopravvenuta infermità o inidoneità parziale del dipendente alle mansioni di originaria adibizione non costituisce una giustificazione automatica per l'assegnazione a compiti di livello contrattuale inferiore. Il datore di lavoro ha il preciso dovere primario di ricercare posizioni lavorative equivalenti sotto il profilo dell'inquadramento. Soltanto ove sia fornita la prova piena, rigorosa e inconfutabile della totale assenza di posizioni equivalenti compatibili con lo stato di salute del lavoratore nell'intero assetto organizzativo aziendale, diviene legittima l'adibizione a mansioni inferiori. L'omessa dimostrazione dell'inesistenza di mansioni equivalenti integra un demansionamento illegittimo esposto a responsabilità risarcitoria per danno alla professionalità e alla salute, e può concorrere alla…

CITAZIONE UFFICIALE CONSIGLIATA (STANDARD ACCADEMICO AREA 12 — SCIENZE GIURIDICHE & OSCOLA)
Redazione di Metodo Giuridico, Inidoneità fisica sopravvenuta e demansionamento: l’onere del repechage, in Metodo Giuridico (ISSN 3103-7305), Anno I, n. 2, 29 luglio 2026, art. 1933, pp. 1–11, disponibile su https://www.metodogiuridico.it/2026/07/29/inidoneita-fisica-sopravvenuta-demansionamento-repechage/.

OSCOLA: Editorial Board of Metodo Giuridico, ‘Inidoneità fisica sopravvenuta e demansionamento: l’onere del repechage’ (2026) 1(2) Metodo Giuridico (ISSN 3103-7305) Art 1933, 1–11 <https://www.metodogiuridico.it/2026/07/29/inidoneita-fisica-sopravvenuta-demansionamento-repechage/> accessed 14 November 2026.

Record OAI-PMH:	`oai:metodogiuridico.it:post/1933 (OpenAIRE / DOAJ / BASE)`
Permalink Canonico:	https://www.metodogiuridico.it/2026/07/29/inidoneita-fisica-sopravvenuta-demansionamento-repechage/
AEA JEL Codes:	K31 (Diritto del lavoro e relazioni sindacali); K41 (Processo, contenzioso e tutela giurisdizionale)
EuroVoc (UE):	MT 4426 rapporti di lavoro e diritto del lavoro • licenziamento [1646]; diritto del lavoro [557]
ECLI Pronunce:	`ECLI:IT:CASS:2026:12547CIV • ECLI:IT:CASS:2026:4722CIV • ECLI:IT:CASS:2024:6366CIV`

DIAMOND OPEN ACCESS • LICENZA CC BY-NC-ND 4.0 • ZERO APC
© 2026 Redazione di Metodo Giuridico. L'Autore conserva integralmente la titolarità dei diritti d'autore senza restrizioni. Distribuito con licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale (CC BY-NC-ND 4.0). È consentita l'auto-archiviazione immediata senza embargo della presente versione editoriale (VoR) nei repository istituzionali (IRIS/CINECA, SSRN, OpenAIRE, Zenodo).

VERIFICA ONLINE

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Inidoneità fisica sopravvenuta e demansionamento: l'onere del repechage

L'ordinanza n. 12547/2026 della Sezione Lavoro fissa la gerarchia delle tutele ex art. 42 D.Lgs. 81/2008 e vieta il declassamento in assenza di prova rigorosa sulla mancanza di mansioni equivalenti

Redazione di Metodo Giuridico — Rivista di Diritto e Giurisprudenza

Aggiornato al 29 luglio 2026. Orientamento di legittimità consolidato della Corte di Cassazione Sezione Lavoro.

Abstract: *La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 12547 del 4 maggio 2026, torna a pronunciarsi in tema di sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore e limiti al potere organizzativo datoriale, definendo il perimetro applicativo dell'art. 42 del D.Lgs. n. 81 del 2008 in combinato disposto con la disciplina del demansionamento e dell'obbligo di repêchage. La pronuncia stabilisce in modo perentorio che la sopravvenuta infermità o inidoneità parziale del dipendente alle mansioni di originaria adibizione non costituisce una giustificazione automatica per l'assegnazione a compiti di livello contrattuale inferiore. Il datore di lavoro ha il preciso dovere primario di ricercare posizioni lavorative equivalenti sotto il profilo dell'inquadramento. Soltanto ove sia fornita la prova piena, rigorosa e inconfutabile della totale assenza di posizioni equivalenti compatibili con lo stato di salute del lavoratore nell'intero assetto organizzativo aziendale, diviene legittima l'adibizione a mansioni inferiori. L'omessa dimostrazione dell'inesistenza di mansioni equivalenti integra un demansionamento illegittimo esposto a responsabilità risarcitoria per danno alla professionalità e alla salute, e può concorrere alla configurazione del mobbing ove accompagnato da condotte vessatorie sistematiche.*

Abstract: *In order n. 12547 of May 4, 2026, the Italian Court of Cassation clarifies the statutory limits governing the employer's managerial prerogative in cases of employee's physical unfitness under Article 42 of Legislative Decree n. 81/2008. The Court affirms that a worker's health deterioration does not grant the employer an absolute discretion to demote the employee to lower-level tasks. Rather, the employer is subject to a strict legal hierarchy: primary efforts must be directed toward relocating the worker to equivalent positions compatible with medical restrictions. Demotion to a lower contractual grade remains an exceptional remedy (extrema ratio) permissible only if the employer provides full and rigorous proof of the absolute impossibility of equivalent reassignment across the entire corporate structure. Failure to satisfy this burden of proof renders the demotion unlawful, triggering damages for professional and health harm, and potentially constituting harassment where systematic hostile conduct is present.*

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Punti Chiave dell'Analisi

- **Gerarchia inderogabile delle mansioni:** L'art. 42 del D.Lgs. 81/2008 impone di assegnare il lavoratore divenuto inidoneo prima di tutto a mansioni equivalenti; il demansionamento a livello inferiore è puramente residuale.
- **Ripartizione dell'onere probatorio:** Spetta integralmente al datore di lavoro provare l'oggettiva impossibilità di repêchage in mansioni di pari inquadramento (fatto impeditivo ex art. 2697 c.c.).
- **Illegittimità del declassamento automatico:** Le ragioni di tutela della salute non giustificano il passaggio a livelli esecutivi inferiori se la parte datoriale non dimostra la saturazione o l'assenza di posizioni equivalenti compatibili.
- **Intersezione con la condotta mobbizzante:** La combinazione tra demansionamento ingiustificato, controlli esasperati e negazione di permessi configura la fattispecie del mobbing con risarcimento del danno biologico e professionale.

Principio di Diritto

«In tema di sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore, l'art. 42 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 impone al datore di lavoro di adibire il lavoratore divenuto inidoneo alle precedenti mansioni a nuove mansioni compatibili con le sue condizioni di salute, le quali devono essere equivalenti a quelle precedentemente svolte quanto ad inquadramento contrattuale. Soltanto ove risulti provata la concreta impossibilità di adibizione a mansioni equivalenti nell'ambito dell'organizzazione aziendale esistente al momento del recesso o del mutamento di mansioni, risulta legittima l'assegnazione a mansioni di livello inferiore. L'onere di provare la sussistenza dei presupposti del declassamento e la mancanza di posizioni equivalenti disponibili grava interamente sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2697 c.c., costituendo il repêchage in mansioni equivalenti un limite primario e inderogabile all'esercizio del potere conformativo datoriale.»

01. Inquadramento dogmatico dell'inidoneità sopravvenuta e gerarchia delle mansioni ex art. 42

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

D.Lgs. 81/2008

1.1 — Il principio di conservazione dell'occupazione e il limite dell'equivalenza professionale

La gestione dei lavoratori che manifestino una sopravvenuta inidoneità fisica o psichica alle mansioni rappresenta una delle quaestiones più delicate del diritto del lavoro contemporaneo, ponendosi al crocevia tra il dovere inderogabile di tutela della salute nei luoghi di lavoro sancito dall'art. 32 della Costituzione e dall'art. 2087 c.c., il principio di conservazione del posto di lavoro di cui agli artt. 4 e 35 della Carta fondamentale e il potere organizzativo-conformativo dell'imprenditore protetto dall'art. 41 della Costituzione. In questo contesto, l'ordinamento giuridico italiano ha progressivamente delineato un sistema integrato di garanzie volto a scongiurare l'espulsione immediata del dipendente infermo dal mercato del lavoro, imponendo al datore un articolato dovere di riadattamento e ricollocazione professionale.

Il perimetro fondamentale di tale disciplina risiede nell'art. 42 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), il quale stabilisce espressamente che il datore di lavoro, qualora il medico competente attesti l'inidoneità del lavoratore alla mansione specifica, «attua le misure indicate dal medico competente e, qualora le stesse comportino l'inidoneità alla mansione specifica, adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza». La norma formula una rigida scansione gerarchica delle tutele, la quale subordina l'esercizio del potere datoriale di modifica delle mansioni a vincoli di priorità logica e giuridica ben precisi[1].

La prima opzione imposta al datore consiste nell'adeguamento delle mansioni correnti mediante ragionevoli accomodamenti organizzativi e tecnici, senza intaccare l'inquadramento del dipendente. Ove la conformazione delle mansioni originarie risulti oggettivamente incompatibile con le prescrizioni mediche prescritte dal medico competente o dagli organi di vigilanza della ASL, scatta il primo livello dell'obbligo di repêchage: l'assegnazione ad altre mansioni che siano pienamente equivalenti sotto il profilo della classificazione contrattuale e dell'inquadramento retributivo[2]. Come evidenziato dalla dottrina giuslavoristica più autorevole[D1], l'equivalenza professionale costituisce la barriera fondamentale a garanzia della dignità del lavoratore, precludendo scorciatoie gestionali dirette a retrocedere il lavoratore menomato nella salute verso qualifiche dequalificanti.

1.2 — Il demansionamento cautelare come extrema ratio e l'art. 2103 c.c.

L'assegnazione a mansioni contrattualmente inferiori — comunemente definita demansionamento cautelare o declassamento di salvaguardia — è configurata dal legislatore del 2008 e dall'art. 2103 del codice civile (come novellato dal D.Lgs. n. 81/2015) come misura del tutto eccezionale e residuale. Essa è ammessa esclusivamente per evitare la risoluzione del rapporto di lavoro tramite licenziamento per giustificato motivo oggettivo. L'ordinamento preferisce infatti la conservazione del legame lavorativo, sia pure con mansioni modificate verso il basso, rispetto al recesso espulsivo, a condizione inderogabile che la degradazione delle mansioni sia l'unica alternativa praticabile per evitare il licenziamento definitivo.

Tuttavia, affinché il ricorso al demansionamento possa considerarsi legittimo e non degeneri in un abuso dello *ius variandi* o in una forma dissimulata di sanzione disciplinare ovvero di svuotamento professionale, la giurisprudenza di legittimità ha progressivamente affinato le condizioni sostanziali e procedurali della variazione in peius. In particolare, il datore di lavoro non può liberamente optare per il declassamento di livello per ragioni di comodità organizzativa o di semplificazione dei turni aziendali. Il passaggio ad un inquadramento inferiore è giustificabile solo dopo che sia stata accertata l'impossibilità oggettiva ed esaustiva di collocare il dipendente in ogni altra posizione equivalente presente nella pianta organica[3].

La disciplina di cui all'art. 42 del D.Lgs. 81/2008 pone peraltro una salvezza fondamentale in favore del lavoratore demansionato per ragioni sanitarie: il mantenimento del trattamento economico corrispondente alle mansioni di provenienza, impedendo che la menomazione fisica produca una decurtazione del retributivo tabellare. Ciononostante, il declassamento formale produce un vulnus sulla professionalità e sulle prospettive di carriera che il giudice del lavoro è tenuto a vagliare con estremo rigore, verificando che il datore abbia effettivamente compiuto uno sforzo diligente per evitare il vulnus professionale[4].

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

02. La vicenda processuale dell'ordinanza n. 12547/2026 e l'adibizione a mansioni esecutive

2.1 — Dal reparto speciale al declassamento al IV livello: le censure del lavoratore

La concreta portata di tali principi è stata ribadita con straordinaria nitidezza dalla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, nell'ordinanza n. 12547 depositata il 4 maggio 2026[1]. La controversia trae origine dall'impugnazione promossa da un lavoratore dipendente di una primaria società attiva nel settore della grande distribuzione organizzata (gestione di supermercati e ipermercati), inquadrato formalmente al III livello del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di settore e stabilmente addetto al reparto di preparazione e cottura della pizzeria.

A seguito dell'insorgere di problematiche di salute e patologie incompatibili con la permanenza prolungata e l'accesso frequente alle celle frigorifere, il medico competente aziendale aveva formulato un giudizio di inidoneità parziale alle mansioni specifiche, prescrivendo l'esenzione dal lavoro in ambienti a bassa temperatura. A fronte di tale prescrizione sanitaria, la società datrice di lavoro provvedeva a disporre lo spostamento del dipendente dal reparto pizzeria al reparto "prodotti di grande consumo". Tuttavia, contestualmente a tale trasferimento, l'azienda adibiva il lavoratore a mansioni meramente esecutive riconducibili al IV livello del CCNL (inquadramento inferiore), prive di qualsiasi autonomia professionale e consistente nelle sole attività di movimentazione manuale e scaffalatura di base.

Il lavoratore adiva quindi il Tribunale di merito contestando l'illegittimità del demansionamento subito, deducendo che la società datrice di lavoro non aveva mai dimostrato l'impossibilità di adibirlo a mansioni di III livello equivalenti a quelle originarie e compatibili con il divieto di accesso alle celle frigorifere. Inoltre, il ricorrente lamentava una complessa strategia persecutoria attuata dai preposti aziendali, caratterizzata da controlli esasperati, disparità di trattamento rispetto ai colleghi del medesimo reparto, formali richiami disciplinari immotivati e il sistematico diniego di permessi personali e ferie, configurando un'ipotesi di mobbing reattivo con grave danno all'integrità psicofisica e alla reputazione professionale.

2.2 — L'accertamento del mobbing e la condotta persecutoria sistematica

In grado di appello, la Corte d'Appello accoglieva le doglianze del lavoratore, accertando sia l'illegittimità dell'adibizione a mansioni inferiori di IV livello, sia la sussistenza della fattispecie del mobbing aziendale. Il giudice del reclamo condannava pertanto la società alla riassegnazione immediata del lavoratore a mansioni equivalenti di III livello compatibili con le prescrizioni mediche, nonché al risarcimento dei danni patiti dal dipendente a titolo di danno biologico e danno alla professionalità.

Avverso la decisione di secondo grado proponeva ricorso per cassazione la società datori di lavoro, articolando diversi motivi di doglianza. In particolare, la ricorrente sosteneva che l'art. 42 del D.Lgs. 81/2008 autorizzerebbe il datore di lavoro a modificare in peius le mansioni del lavoratore non appena emerga un'inidoneità medica alle mansioni originarie, ritenendo che il dipendente avesse implicitamente sollecitato lo spostamento ad altri reparti accettando l'esecutività delle nuove mansioni. La società lamentava inoltre la violazione dell'art. 2697 c.c. in tema di onere della prova, sostenendo che sarebbe spettato al lavoratore indicare le specifiche posizioni di III livello vacanti e disponibili all'interno del punto vendita.

La Corte di Cassazione ha rigettato integralmente il ricorso della società, confermando la bontà della ricostruzione operata dai giudici di merito. La Suprema Corte ha chiarito che il dettato dell'art. 42 del D.Lgs. 81/2008 non concede alcuna facoltà discrezionale di declassare il dipendente disabile o infermo se non previa dimostrazione rigorosa, da parte del datore di lavoro, dell'inesistenza di posti di pari livello in organico[1].

03. L'onere della prova sul repechage e la rigorosa ripartizione ex art. 2697 c.c.

3.1 — L'impossibilità di adibizione a mansioni equivalenti come fatto impeditivo datoriale

Il cuore concettuale dell'ordinanza n. 12547/2026 risiede nella riaffermazione dei corretti principi in materia di scomposizione della fattispecie costitutiva ed impeditiva del repêchage ai sensi dell'art. 2697 del codice civile. La Suprema Corte ha censurato la prospettazione datoriale secondo cui il

lavoratore che lamenta il demansionamento o impugna il recesso debba allegare o provare la presenza di specifici posti liberi all'interno della struttura aziendale.

In perfetta continuità con i principi costitutivi del diritto processuale del lavoro, l'impossibilità di adibire il lavoratore divenuto inidoneo a mansioni equivalenti costituisce elemento costitutivo negativo della legittimità del declassamento e fatto impeditivo della pretesa del lavoratore alla conservazione dell'inquadramento. Grava pertanto esclusivamente sul datore di lavoro l'onere probatorio relativo alla saturazione di tutti i posti equivalenti ed alla impossibilità di riorganizzare le mansioni senza alterare la struttura produttiva[2].

> L'impossibilità di repêchage in mansioni equivalenti costituisce fatto impeditivo la cui prova grava interamente sul datore di lavoro, senza che possa imporsi al lavoratore alcun onere di indicazione di posizioni alternative disponibili nell'organizzazione aziendale.

Come illustrato nella sottostante tabella comparativa di legal design, la pronuncia in commento consolida il passaggio da una visione puramente formale delle mansioni ad una concezione sostantiva orientata alla massima protezione dell'inquadramento e della salute.

PROFILO VALUTATIVO	TUTELA RECEDENTE / FORMALE	APPRODO CASSAZIONE ORD. N. 12547/2026
Priorità di ricollocazione	Facoltà datoriale di assegnare direttamente mansioni inferiori a fronte dell'inidoneità specifica.	Obbligo primario ed inderogabile di ricerca di mansioni equivalenti; il demansionamento è extrema ratio.
Onere della prova (art. 2697 c.c.)	Onere a carico del lavoratore di indicare i posti equivalenti vacanti nell'organico aziendale.	Onere probatorio riposto integralmente sul datore; l'inesistenza di posti equivalenti va dimostrata in giudizio.
Perimetro di verifica	Limitato al solo reparto o settore di originaria adibizione del dipendente.	Esteso all'intera struttura ed organizzazione aziendale esistente al momento dell'adozione della misura.

3.2 — Temporalità e perimetro aziendale della verifica di ricollocazione

Un ulteriore elemento decisivo confermato dalla sentenza in esame concerne l'estensione spaziale e temporale dell'obbligo di repêchage. L'indagine relativa all'esistenza di mansioni equivalenti non può essere circoscritta al singolo reparto o al solo punto vendita in cui il lavoratore prestava servizio al

momento della rilevazione dell'inidoneità. L'obbligo datoriale si estende all'intera organizzazione aziendale e a tutte le sedi o articolazioni operative rientranti nella titolarità del medesimo datore di lavoro[2].

Sotto il profilo temporale, la verifica di impossibilità di repêchage deve fare riferimento al momento esatto in cui viene adottato il provvedimento di modifica delle mansioni o di recesso dal rapporto. Come già chiarito da orientamenti di legittimità antecedenti[3], non si richiede al datore di ipotizzare scenari futuri o di congelare le proprie scelte strategiche prima che si verifichi la situazione di inidoneità. Tuttavia, al momento in cui la decisione viene assunta, il datore deve aver censito l'intera forza lavoro e le posizioni vacanti o di nuova istituzione, dimostrando che nessuna di esse risultasse idonea ad accogliere il dipendente inquadrato al livello di provenienza.

04. Conseguenze risarcitorie, tutele reintegratorie e profili di sintesi nomofilattica

4.1 — Danno alla professionalità e danno biologico da mobbing reattivo

L'illegittima assegnazione a mansioni contrattualmente inferiori in assenza della prova del repêchage produce conseguenze risarcitorie severe per la parte datoriale. Sul piano del danno patrimoniale e non patrimoniale da dequalificazione, la giurisprudenza riconosce la risarcibilità del danno all'immagine e alla professionalità patito dal lavoratore, derivante dal depauperamento del patrimonio di competenze acquisite e dall'azzeramento della dimensione relazionale nel contesto lavorativo[D2].

Nel caso specifico deciso dall'ordinanza n. 12547/2026, l'illegittimità del demansionamento si è intrecciata con l'accertamento di una condotta di mobbing aziendale. La Suprema Corte ha confermato che l'esercizio abusivo dello *ius variandi*, ove inserito in una catena sistematica e prolungata di comportamenti ostili e persecutori (controlli esasperati, diniego di permessi, provvedimenti disciplinari speciosi), denota l'esistenza di un vero e proprio *animus nocendi* in capo ai preposti aziendali. Tale combinazione genera una responsabilità risarcitoria integrale a norma dell'art. 2087 c.c. e dell meccamismo aquiliano dell'art. 2043 c.c., imponendo la copertura sia del danno biologico accertato a mezzo di CTU medico-legale, sia del danno alla vita di relazione.

4.2 — Prospettive applicative per la gestione delle inidoneità parziali in azienda

Gli approdi dell'ordinanza in commento offrono preziose indicazioni operative per i responsabili delle risorse umane, i consulenti del lavoro e i medici competenti aziendali. La pronuncia chiarisce che la gestione della sopravvenuta inidoneità non può risolversi in una determinazione unilaterale e sbrigativa. È indispensabile che la direzione aziendale formalizzi un'istruttoria interna documentata, avente ad oggetto l'esame comparativo di tutte le posizioni lavorative equivalenti esistenti nell'organico aziendale.

Soltanto laddove la scheda di tracciabilità dell'istruttoria dimostri in modo inoppugnabile la saturazione dei ruoli equivalenti e l'impossibilità di apportare adattamenti organizzativi non sproporzionati ex art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. 216/2003, il datore potrà proporre formalmente al lavoratore il passaggio a mansioni di livello inferiore di salvaguardia, ovvero procedere alle determinazioni conseguenti in materia di recesso[4].

05. Conclusioni

Con l'ordinanza n. 12547 del 4 maggio 2026, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ribadisce un principio di civiltà giuridica e di elevato valore sistematico: la tutela della salute del lavoratore nei luoghi di lavoro non può trasformarsi nell'occasione per una perdita arbitraria dell'inquadramento professionale conseguito.

La rigida subordinazione del demansionamento cautelare all'invalicabile limite dell'impossibilità di repêchage in mansioni equivalenti assicura il corretto contemperamento tra la libertà di iniziativa economica privata e la protezione costituzionale del lavoro. Imponendo al datore di lavoro l'onere probatorio pieno ed esclusivo circa l'inesistenza di posizioni equivalenti compatibili nell'intero perimetro aziendale, la Suprema Corte blinda la dignità del lavoratore e riafferma la centralità del controllo giudiziario sulla genuinità delle scelte organizzative datoriali.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 — Art. 42 (Misure di tutela in caso di inidoneità alla mansione)

Codice Civile — Artt. 2103 (Disciplina delle mansioni), 2087 (Tutela delle condizioni di lavoro) e 2697 (Onere della prova)

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 — Art. 3, comma 3-bis (Ragionevoli accomodamenti per i lavoratori disabili)

Giurisprudenza citata

1. Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 4 maggio 2026, n. 12547. In tema di inidoneità fisica sopravvenuta ex art. 42 D.Lgs. 81/2008, il demansionamento a livello inferiore è illegittimo se il datore non prova l'impossibilità di adibizione a mansioni equivalenti compatibili.
2. Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza 3 marzo 2026, n. 4722. L'impossibilità di repêchage costituisce elemento costitutivo del giustificato motivo di recesso ed onere probatorio datoriale esteso all'intera struttura aziendale.
3. Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 8 marzo 2024, n. 6366. La verifica delle posizioni organizzative ai fini del repêchage deve essere contestuale all'adozione del provvedimento lesivo o del licenziamento.
4. Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 3 giugno 2024, n. 15467. Perimetrazione dello sforzo esigibile datoriale e della prova dell'insussistenza di mansioni equivalenti o inferiori libere.

Dottrina richiamata

D1. TREU T., *La riforma delle mansioni e la tutela della salute del lavoratore*, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2024, I, pp. 115-142. Analisi sistemica dei limiti allo ius variandi in caso di inidoneità fisica.

D2. DE LUCA TAMAJO R., *Il repechage tra libertà di impresa e conservazione del posto*, in Diritto delle Relazioni Industriali, 2025, II, pp. 45-78. Profili risarcitori del demansionamento non sorretto da repêchage.

A cura di:

Redazione di Metodo Giuridico

Rivista scientifica di Diritto e Giurisprudenza

I contributi redazionali di Metodo Giuridico sono curati dal comitato scientifico della rivista, con analisi interdisciplinari e approfondimenti nomofilattici guidati dai principali approdi della giurisprudenza di legittimità, costituzionale ed eurounitaria.