

LE MANSIONI DA UN PUNTO DI VISTA GIURISPRUDENZIALE

Milano, 11 aprile 2016

Avv. Prof. Francesco Rotondi
Founding Partner LABLAW Studio Legale

I RIFERIMENTI NORMATIVI

LE PREVISIONI DELLA LEGGE DELEGA

Legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014 art. 1, comma 7, lett. e)

7. *Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:*

[...]

e) **revisione della disciplina delle mansioni**, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera.

“VECCHIO” E “NUOVO” ART. 2103 c.c. A CONFRONTO

Art. 2103 c.c. Ante modifica del d. lgs n. 81/2015

I. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Art. 2103 c.c. post modifiche del d. lgs. n. 81/2015

I. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto [disp. att. c.c. 96] o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

II. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

“VECCHIO” E “NUOVO” ART. 2103 c.c. A CONFRONTO

Art. 2103 c.c. post modifiche del d. lgs. n. 81/2015

III. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

IV. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

V. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

“VECCHIO” E “NUOVO” ART. 2103 c.c. A CONFRONTO

**Art. 2103 c.c. post modifiche del d. lgs.
n. 81/2015**

VI. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

“VECCHIO” E “NUOVO” ART. 2103 c.c. A CONFRONTO

Art. 2103 c.c. ante modifica del d. lgs n. 81/2015

II. Ogni patto contrario è nullo.

Art. 2103 c.c. post modifiche del d. lgs. n. 81/2015

VII. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

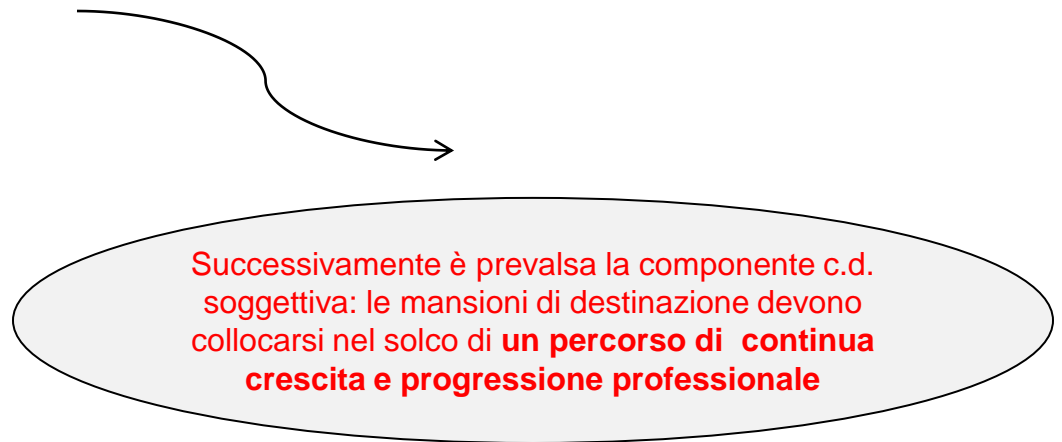
VIII. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

IX. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

Le precedenti interpretazioni giurisprudenziali

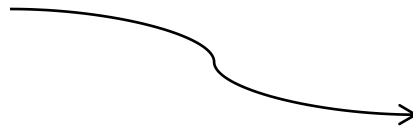
LA NOZIONE “RIGIDA” DI EQUIVALENZA

Tradizionalmente, al fine di accertare l’equivalenza di mansioni occorreva verificare – sotto un profilo per così dire “oggettivo” – che le mansioni di destinazione fossero collocate nel medesimo livello di inquadramento contrattuale o nella stessa area professionale di quelle originarie



LE INTERPRETAZIONI GIURISPRUDENZIALI ANTE RIFORMA

Il divieto di variazione peggiorativa, di cui all'art. 2103 cod. civ., comporta che al prestatore di lavoro non possano essere affidate, anche se soltanto secondo un criterio di equivalenza formale, mansioni sostanzialmente inferiori a quelle in precedenza disimpegnate, dovendo il giudice di merito accertare, in concreto, se le nuove mansioni siano aderenti alla competenza professionale specifica del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito, e garantiscano, al contempo, lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali. (Cassazione n. 4989/2014)



Ma non solo

LE INTERPRETAZIONI GIURISPRUDENZIALI ANTE RIFORMA

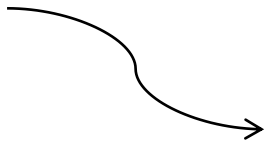
Nell'indagine circa l'esistenza o meno di un'equivalenza tra le vecchie e le nuove mansioni non basta il riferimento in astratto al livello di categoria, ma è necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza tecnico professionale del dipendente e siano tali da salvaguardarne il livello professionale in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze.



In definitiva, ai fini dell'equivalenza delle mansioni, è imprescindibile la tutela dell'attitudine professionale del lavoratore, intesa non solo come salvaguardia del patrimonio professionale già acquisito dal predetto ma anche come **possibilità che le nuove mansioni consentano addirittura l'arricchimento del patrimonio professionale dal lavoratore** acquisito nella pregressa fase del rapporto.

LE DEROGHE AL DEMANSIONAMENTO: IL PATTO DI DEMANSIONAMENTO

La limitazione dello *jus variandi* prevista dall'art. 2103 c.c. mira ad impedire la modifica in *pejus* delle mansioni del lavoratore contro la sua volontà ed in suo danno, salvo venga provato in fatto che il demansionamento sia disposto con il **consenso del lavoratore finalizzato ad evitare il licenziamento** reso necessario da una situazione di crisi aziendale (Cass. 7 febbraio 2005 n. 2375)



Demansionamento e dequalificazione legittimi allorché rappresentino *l'extrema ratio*, necessaria ai fini di conservare il posto di lavoro

IL RAPPORTO CON LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Cass., Sez. Un., 24 novembre 2006 n. 25033

La contrattazione collettiva, muovendosi nell'ambito, e nel rispetto, della prescrizione posta dal comma 1 dell'art. 2103 c.c. - che fa divieto di un'indiscriminata fungibilità di mansioni che esprimano in concreto una diversa professionalità, pur confluendo nella medesima declaratoria contrattuale ed essendo riconducibili alla matrice comune che connota la declaratoria contrattuale - è autorizzata a porre meccanismi convenzionali di mobilità orizzontale prevedendo, con apposita clausola, la fungibilità funzionale tra le mansioni per sopperire a contingenti esigenze aziendali ovvero per consentire la valorizzazione della professionalità potenziale di tutti i lavoratori inquadrati in quella qualifica, senza incorrere nella sanzione della nullità comminata dal comma 2 del citato art. 2103 c.c.

La riforma della disciplina delle mansioni (qualche principio)

IL MUTAMENTO DELLE MANSIONI PRIMA DELLA MODIFICA DEL D. LGS. N. 81/2015

*«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. [...]»
(art. 2103 c.c.)*



Nella nuova versione

Scompare il termine “equivalenza”



Assume rilevanza la “riconducibilità” ad una determinata “categoria legale”

COSA CAMBIA

1. Mutamento di mansioni unilaterale nello stesso livello e categoria, senza diminuzione della retribuzione, senza alcuna limitazione
2. Mutamento unilaterale in un livello inferiore in caso di “*modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore*”, con la conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento
3. Previsione da parte dei CCNL di ulteriori ipotesi (oltre a quella sopra) di assegnazione a mansioni inferiori → **NUOVO RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**
4. Possibilità di fare validi accordi di modificazione delle mansioni anche *in pejus* in sede protetta

IL DEMANSIONAMENTO SULLA BASE DELLE PREVISIONI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'art. 3, comma 4, d. lgs. n. 81/2015 che ha modificato l'art. 2103 c.c., cosa prevede?

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella stessa categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi (anche aziendali).



Art. 51 d. lgs. n. 81/2015

Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

APERTURA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ANCHE AZIENDALE

CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ: ART. 8 L. 148/11

1. *I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.*

2. *Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:*

[...]

b) le mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale.

**HA ANCORA UN SENSO PARLARE DI CONTRATTAZIONE IN DEROGA IN MATERIA DI
MANSIONI?**

Le recenti interpretazioni giurisprudenziali

LE RECENTI PRONUNCE DI MERITO: CONTRASTO GIURISPRUDENZIALE

La sentenza del Tribunale di Roma del 30.09.2015 che considerando il demansionamento un illecito permanente, ha ritenuto di poter applicare la nuova disciplina alla parte di evento successivo al 25 giugno 2015 anche se lo stesso è iniziato prima di tale data.

La sentenza del Tribunale di Ravenna del 22.9.2015, in cui il Giudice ha rilevato di non poter applicare la nuova disciplina in materia di *ius variandi* poichè il demansionamento è stato commesso prima del 25 giugno 2015.

Secondo quanto disposto dal Tribunale di Ravenna, la disposizione dell'art. 3 del D. lgs. 81/2015 non ha natura retroattiva e neppure prevede disposizioni intertemporali, per cui anche gli effetti del demansionamento successivi alla riforma sarebbero soggetti alla precedente normativa.

UNA CONTINUITÀ FRA LA *RATIO* DEL 2103 C.C. E LE RECENTI MODIFICHE LEGISLATIVE

La sentenza della Cassazione n. 23698 del 19 novembre 2015, con cui la Suprema Corte ha statuito che l'art. 2103 c.c. va interpretato nel senso che, nei casi di legittime scelte imprenditoriali comportanti interventi di ristrutturazione aziendale, l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse - ed anche inferiori - a quelle precedentemente svolte, senza modifica del livello retributivo, non si pone in contrasto con il dettato del codice civile se essa rappresenta l'unica alternativa praticabile in luogo del licenziamento per motivo oggettivo.

GRAZIE !

Avv. Prof. Francesco Rotondi
f.rotondi@lablaw.com