

?

ento

rità
li

orte di

i;
t (che
meno

nella

lle
nel
cui
etto
tà; c)

n
ente
ipore;
ri

Capitolo 7

La nuova disciplina delle mansioni

di Tommaso Targa e Jacopo Moretti

Capitolo 7 La nuova disciplina delle mansioni

1. Che cosa cambia con il Jobs Act?

L'articolo 3 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, in vigore dal 25 giugno 2015, rivede l'articolo 2103 del Codice civile dedicato alla disciplina delle mansioni. La nuova norma ha sostituito l'articolo 13 dello Statuto dei Lavoratori con una disciplina del mutamento di mansioni nel settore privato, analoga a quella prevista dall'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 per il settore pubblico.

La prima novità è rappresentata dal fatto che ora il lavoratore può essere assegnato a mansioni "riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte". La "vecchia" versione della norma prevedeva, invece, che il lavoratore avesse diritto a "mansioni equivalenti a quelle da ultimo svolte".

La differenza sembra nominalistica, ma è di sostanza. In proposito, la giurisprudenza distingue tra equivalenza delle mansioni in senso statico e dinamico. Il concetto di equivalenza dinamica è più protettivo per il lavoratore, rispetto a quello di semplice conservazione del livello di inquadramento (equivalenza statica).

Nel vecchio regime, il dipendente aveva diritto, in caso di mutamento di mansioni, di essere assegnato a un ruolo che garantisse l'utilizzazione, ovvero il perfezionamento e l'accrescimento del corredo di esperienze, nozioni e perizia acquisite nella fase pregressa del rapporto (equivalenza dinamica).

Con la nuova disciplina è legittimo lo spostamento del lavoratore a mansioni che appartengono allo stesso livello di inquadramento contrattuale, anche se non aderenti alla specifica competenza acquisita in precedenza (equivalenza statica).

In sostanza, il datore di lavoro può assegnare liberamente al dipendente qualsiasi mansione, tra quelle previste dal Contratto collettivo di lavoro

per il medesimo livello, fermo il rispetto della categoriale legale di appartenenza (dirigente, quadro, impiegato, operaio). Il lavoratore, quindi, non può subire un mutamento di mansioni, ad esempio, da impiegato a operaio specializzato, nemmeno se il contratto di categoria le assimila nell'ambito di uno stesso livello contrattuale.

2. È possibile il demansionamento?

La seconda novità della riforma – forse la più rilevante – prevede che "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. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi".

La norma consente, quindi, al datore di lavoro non solo di mutare le mansioni del dipendente, assegnandogliene di differenti a parità di livello contrattuale e categoria legale, ma addirittura di adibirlo ad una attività corrispondente ad un livello contrattuale inferiore, pur nel rispetto della categoria legale. Di conseguenza, il demansionamento di un quadro può avvenire soltanto laddove il contratto collettivo di categoria preveda più livelli di quadro. Ad esempio, nel settore bancario, sono previsti 4 livelli, per cui a chi si trova nel livello 3 possono essere assegnate mansioni del livello 2, mentre a chi è nel primo livello non possono essere assegnate mansioni da impiegato.

Questa facoltà viene riconosciuta al datore di lavoro in qualsiasi caso in cui il mutamento sia la conseguenza di una "modifica degli assetti organizzativi aziendali" che coinvolge il dipendente interessato, ovvero nelle eventuali ipotesi ulteriori previste dalla contrattazione collettiva. Non è necessaria una crisi aziendale, e nemmeno è richiesto al datore di lavoro di considerare il mutamento di mansioni come un'*extrema ratio*.

3. Con quali argomenti il dipendente può contestare il mutamento di mansioni?

Il lavoratore può lamentare che le nuove mansioni non rientrano nello stesso livello previsto dal contratto collettivo e/o corrispondono a una categoria diversa da quella di appartenenza (ad esempio, è impiegato e contesta la natura operaia delle nuove attività). Oppure sostenere che il demansionamento non è giustificato da alcun mutamento organizzativo che lo riguardi, ovvero può contestare la violazione dei limiti previsti (un livello inferiore a parità di categoria legale).

In ogni caso, il dipendente può sempre contestare, con onere della prova a proprio carico, che il provvedimento aziendale è sorretto da un motivo discriminatorio e, pertanto, nullo (articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori).

4. E se il dipendente non dispone delle competenze necessarie?

In contropartita, rispetto all'ampliamento di poteri attribuito al datore di lavoro, è previsto un obbligo formativo a suo carico se il mutamento di mansioni comporta una modifica sostanziale delle attività svolte, per cui il lavoratore non dispone delle necessarie competenze.

Il mancato rispetto dell'obbligo formativo non comporta la nullità del mutamento di mansioni, ma semmai rende solo non imputabile al dipendente la sua eventuale inadeguatezza al nuovo ruolo. Quindi, ad esempio, non sarà licenziabile per eventuali errori commessi.

5. In caso di assegnazione a mansioni inferiori, è prevista una decurtazione della retribuzione?

No, il lavoratore ha diritto alla conservazione dell'inquadramento di provenienza e alla relativa retribuzione, venendo unicamente meno eventuali elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni. Ad esempio, se percepiva l'indennità di turno notturno, e le nuove mansioni prevedono un orario di lavoro solo diurno, il dipendente conserverà inquadramento e retribuzione, ma perderà la relativa indennità.

6. È possibile un accordo tra le parti, con cui il lavoratore accetta di essere demansionato?

Anche sotto questo profilo, la riforma presenta una rilevante novità. È previsto, infatti, che possano "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".

Nell'ambito di accordi sottoscritti in sede qualificata, il lavoratore può accettare, quindi, una modifica delle mansioni più ampia rispetto a quelle consentite al datore di lavoro, su sua iniziativa unilaterale. L'accordo può prevedere, infatti, l'assegnazione a mansioni corrispondenti ad una categoria legale differente (ad esempio, il quadro può accettare mansioni da impiegato, e l'impiegato quelle da operaio), ovvero un declassamento di più livelli (ad esempio, nel settore del terziario, l'impiegato di 1° livello può accettare di passare al 3° livello, mentre il datore di lavoro, unilateralmente, potrebbe assegnargli solo il 2°).

Gli accordi possono prevedere anche l'attribuzione di una categoria legale e/o qualifica contrattuale inferiore, con conseguente riduzione della retribuzione. Unilateralmente, il datore di lavoro potrebbe solo assegnare mansioni corrispondenti allo stesso livello o a quello immediatamente inferiore, rispettando però la categoria legale di appartenenza e senza tagli alla retribuzione.

La norma prevede, però, che tali accordi siano legittimi solamente quando sono finalizzati al conseguimento di un risultato utile anche per il lavoratore: conservazione dell'occupazione, acquisizione di una diversa professionalità, miglioramento delle condizioni di vita. Di conseguenza, in assenza di questa finalità, si deve desumere che l'accordo non sia valido, anche se sottoscritto in sede qualificata. La portata innovativa di questa modifica è legata al fatto che, con la precedente normativa, era controversa l'ammissibilità di simili accordi, sebbene nella prassi fossero talvolta raggiunti. Sul tema del divieto di demansionamento e sul mantenimento

della retribuzione, era stabilita la nullità “di ogni patto contrario”. Eventuali deroghe erano previste da norme speciali (l’articolo 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223 in materia di licenziamenti collettivi; l’articolo 7 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 per le lavoratrici in gravidanza; l’articolo 42 del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro – decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, per il caso di sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica; gli articoli 4 e 10 della legge 12 marzo 1999 n. 68, anch’essi relativi alla sopravvenuta inabilità in conseguenza di infortunio o malattia). Riguardo alla riduzione della retribuzione, la giurisprudenza riteneva liberamente disponibile dal lavoratore solo il superminimo, ossia la componente della busta paga aggiuntiva rispetto a quella prevista dal contratto collettivo di categoria. In sostanza, la norma sul “patto di demansionamento” ha codificato la più recente giurisprudenza che lo considerava ammissibile quando si trattava dell’unico mezzo per consentire la conservazione del posto. Tuttavia, in base alla giurisprudenza più permissiva ante riforma, doveva comunque trattarsi di *extrema ratio*. Con il Jobs Act ora questo percorso è possibile sia per evitare il licenziamento, sia ogni qualvolta il lavoratore possa trarne un beneficio di natura lavorativa (acquisizione di una diversa professionalità) o anche extralavorativa (miglioramento delle condizioni di vita). Quest’ultimo aspetto potrebbe riguardare, ad esempio, la sede di lavoro. Un dipendente potrebbe accettare l’assegnazione a mansioni deteriori, con conseguente passaggio ad una qualifica inferiore, pur di evitare un trasferimento imposto dalla soppressione del suo ruolo nella sede di assegnazione.

7. Il dipendente può essere chiamato a svolgere mansioni superiori?

L’ultima novità della riforma riguarda, per l’appunto, il caso in cui il lavoratore si trovi a svolgere mansioni corrispondenti a un inquadramento superiore rispetto al proprio. Anzitutto, la norma prevede che il lavoratore possa rinunciare a vedersi attribuito l’inquadramento corrispondente alle ultime mansioni svolte. La portata della modifica, apparentemente modesta, è invece notevole. Si pensi a un quadro

che, pur svolgendo di fatto mansioni dirigenziali, potrebbe esprimere la propria volontà di mantenere l’inquadramento originario, con ogni conseguenza anche in relazione al differente regime delle tutele previsto in caso di licenziamento.

In secondo luogo, la norma prevede che, quando lo svolgimento di mansioni superiori è motivato dalla sostituzione di un lavoratore assente, il diritto all’inquadramento superiore si matura nel periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, ovvero, in mancanza di una previsione, in sei mesi (il vecchio articolo 2103 del Codice civile ne riteneva sufficienti tre).

8. A chi si applica la nuova disciplina delle mansioni?

La nuova norma è applicabile a tutti i rapporti di lavoro, senza alcuna esclusione sotto il profilo della categoria professionale (quindi anche ai dirigenti), e non è limitata alle nuove assunzioni, come avviene invece per la disciplina dei licenziamenti introdotta dal decreto sulle tutele crescenti. In questo senso si è espresso il Tribunale di Roma con una recente sentenza del 30 settembre 2015, evidenziando che – in assenza di una disciplina transitoria – è inevitabile l’applicazione del nuovo regime anche ai rapporti pendenti.

Non è chiaro se la nuova norma sia utilizzabile per risolvere le vecchie cause. Al riguardo, la sentenza del Tribunale di Roma ha ritenuto che “la valutazione della liceità o meno della condotta posta in essere dal datore di lavoro nell’esercizio del suo potere di assegnare e variare (a certe condizioni) le mansioni che il dipendente è chiamato ad espletare va necessariamente compiuta con riferimento alla disciplina legislativa e contrattuale vigente giorno per giorno; con l’ulteriore conseguenza che l’assegnazione di determinate mansioni che deve essere considerata illegittima in un certo momento, può non esserlo più in un momento successivo”.

In sostanza, se dovesse consolidarsi l’orientamento espresso dal Tribunale di Roma, in caso di demansionamento attuato prima dell’entrata in vigore della riforma e tuttora in corso, il giudice potrebbe riconoscere al lavoratore il risarcimento del danno maturato sino al 25 giugno 2015, dovendo esclu-

dere la sussistenza dell'illecito per il periodo successivo.

Che cosa cambia

<p>Vecchia versione dell'articolo 2103 del Codice civile (in vigore sino al 24 giugno 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mansioni: diritto all'assegnazione delle mansioni di assunzione o altre equivalenti a quelle da ultimo svolte (equivalenza dinamica) - Qualifica superiore: diritto ad acquisire la qualifica corrispondente alle mansioni superiori svolte e al pagamento della relativa retribuzione - Retribuzione: intangibilità della retribuzione (la giurisprudenza ammetteva la rinuncia al superminimo) - Trasferimento: solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive - Patti contrari: nullità di ogni accordo tra lavoratore e impresa in deroga alla disciplina di cui sopra (erano previste eccezioni da norme speciali e la giurisprudenza più recente ammetteva accordi sottoscritti in sede qualificata se rappresentavano l'<i>extrema ratio</i> per evitare il licenziamento)
<p>Nuova versione articolo 2103 del Codice civile (in vigore dal 25 giugno 2015 e applicabile anche ai rapporti pendenti)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mansioni: diritto all'assegnazione delle mansioni di assunzione o altre corrispondenti allo stesso livello contrattuale, ferma la categoria legale di appartenenza, ossia dirigente, quadro, impiegato, operaio (equivalenza statica); in caso di mutamento delle mansioni, il lavoratore conserva il diritto alla retribuzione contrattualmente prevista per la qualifica di assegnazione (perde solo eventuali elementi accessori della retribuzione previsti in relazione allo svolgimento di particolari mansioni) - Demansionamento disposto unilateralmente dal datore di lavoro: in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del singolo dipendente, o nelle ulteriori ipotesi previste dai CCNL, il datore di lavoro può assegnare mansioni corrispondenti a un livello contrattuale immediatamente inferiore, ferma la categoria legale di appartenenza (dirigente, quadro, impiegato, operaio); seppur demansionato, il lavoratore conserva il diritto alla qualifica di assegnazione e alla relativa retribuzione (perde solo eventuali elementi accessori della retribuzione previsti in relazione allo svolgimento di particolari mansioni) - Qualifica: diritto - a cui il lavoratore può rinunciare - ad acquisire la qualifica corrispondente alle mansioni superiori svolte - Retribuzione: intangibilità della retribuzione, salvo accordo formalizzato in una sede qualificata che può prevedere anche l'attribuzione di una categoria inferiore - Trasferimento: solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive - Patti contrari: ammesso il patto di demansionamento, sottoscritto in sede qualificata, se finalizzato a evitare il licenziamento o all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita