

La flessibilità organizzativa. Art. 2103

Mansioni e demansionamento pianificato



ra le principali obbligazioni di un lavoratore subordinato, insieme al dovere di fedeltà e di



obbedienza emerge l'obbligo della diligenza, l'indicatore della qualità della prestazione da corrispondere all'impresa, sempre funzionale alla natura della mansione da svolgere e direttamente proporzionale alla funzione e all'impegno richiesto (semplificando - a decrescere - altissima per il dirigente ed adeguata per le aree professionali). La prestazione va resa seguendo le direttive aziendali ma dentro i confini tracciati dalla contrattazione collettiva.

Il codice civile, per indicare il tipo di attività che costituisce l'oggetto dell'obbligazione lavorativa, fa riferimento al concetto di mansione; l'insieme dei compiti e delle operazioni che il lavoratore è tenuto ad eseguire e che il datore di lavoro ha il diritto di pretendere". Le mansioni, come la qualifica, devono essere espressamente pattuite e sempre portate a conoscenza del lavoratore. Dalle mansioni si parte per ricavare i concetti di qualifica e categoria (posizione nell'organigramma aziendale) che sono assegnate al dipendente in funzione dei compiti che dovrà adempiere. Precisiamo subito che l'oggetto della prestazione è indicato sempre in modo generico (mutevolezza della prestazione) anche se mai imprecisato (vizio di nullità). Le ragioni sono evidenti: "Evitare il rifiuto del collaboratore a svolgere un'attività non tipizzata seppure ragionevolmente consequenziale al lavoro affidato". Le qualifiche nascono dalla classificazioni (contrattuali o unilaterali) delle mansioni (gruppi di mansioni) e determinano lo status professionale del lavoratore, esprimendo il tipo e la figura professionale inserita all'interno dell'organizzazione aziendale. La particolare rilevanza della qualifica è rappresentata dalla sua valenza sia ai fini del trattamento normativo e previdenziale sia in tema di limiti al potere del datore di lavoro di adibire il lavoratore a mansioni diverse da quelle afferenti a una determinata qualifica (con le novità che vedremo in seguito). Le qualifiche, a loro volta, sono raggruppate nelle categorie che il legislatore (art. 2095 cc) discerne in operai, impiegati, quadri e dirigenti. Quanto fin qui enunciato costituisce una semplificazione giustificata da ragioni di spazio e di focalizzazione argomentativa. Va detto che la realtà è molto più complessa per l'intervento costante della contrattazione collettiva (autonomia sindacale) che integra e corregge, rinomina e spesso riclassifica quanto descritto (qualifiche, categorie ...).

LE BANCHE E BANCHIERI BRINDANO. Dal 7 marzo 2015, riscritto l'articolo 2013 cc e potenziata l'intraprendenza levantina delle aziende.



E' evidente che la nuova formulazione dell'art.2103 c.c. comporta una riduzione delle tutele dei lavoratori. Elasticizzare, come è stato scritto, la prestazione di lavoro, significa favorire l'organizzazione aziendale in un quadro organizzativo sempre più mutevole. Da parte datoriale il desiderio inconfessato è quello di poter disporre della stessa risorsa sia per pulire i pavimenti sia per dirigere una filiale sia per coordinare la più importante

funzione strategica del momento (naturalmente a costo zero). Per il lavoratore, in chiaro conflitto di interessi, il concetto di mansione non è solo il punto di riferimento per determinare il trattamento economico ma è anche una gratificazione psicologica conquistata con sacrificio fisico ed intellettuale.

Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro ha l'obbligo di far conoscere al dipendente il suo inquadramento, cioè la categoria e la qualifica assegnate in relazione ai compiti da svolgere in azienda, mansioni che, come vedremo (auspicabilmente), potranno cambiare nel corso del suo vissuto lavorativo.



Sono solo un fugace e bel ricordo i tempi in cui, con il vento in poppa, i rappresentanti dei lavoratori giocavano in attacco e legge e giurisprudenza consideravano irricevibile ogni accordo (individuale o collettivo) che potesse giustificare l'adibizione di un lavoratore a mansioni inferiori, anche se giustificate dai più nobili propositi. A poco a poco, però, la giurisprudenza si evolse e divenne meno rigida. Il rubinetto si aprì per regolamentare la sopravvenuta (parziale) inidoneità psico-fisica del lavoratore come “nobile” alternativa ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo e così, a partire dagli anni 80, i demansionamenti accettati si moltiplicarono.

La teoria, tempo per tempo elaborata per giustificare i “demansionamenti”, è stata quella del “miglior

I cosiddetti demansionamenti buoni: Art. 4 legge. n. 223/1991 → Gli accordi sottoscritti in sede di procedure di mobilità possono dequalificare i lavoratori. D.Lgs. 26-3-2001 n. 151 → E' possibile adibire a mansioni inferiori le lavoratrici madri, durante la gestazione e fino ai sette mesi successivi al parto. Art. 42 D.Lgs. n. 81/2008, → demansionamento possibile quando il medico competente accerta l'inidoneità del lavoratore alla mansione specifica. Legge 68/1999 → Demansionamento giustificato dal sopraggiungere di una disabilità o dall'aggravarsi dell'invalidità in corso di rapporto lavorativo. L'art. 8 Legge 148/2011 → Possibilità di disciplinare in deroga le mansioni, la classificazione e l'inquadramento del personale - i famigerati accordi di prossimità-). E ancora → I demansionamenti per evitare l'esposizione dei lavoratori a sostanze o ambienti nocivi o quelli giustificati dalla sopravvenuta inidoneità allo svolgimento del lavoro notturno.

favore”. In fondo, si diceva, è sempre meglio lavorare che girare i pollici in casa. La soluzione bilanciava interessi contrapposti. Ricordiamo che, ancora oggi, per attivare positivamente le soluzioni alternative al licenziamento è necessaria la consensualità. Consigliamo quindi ai lavoratori, prima che l'azienda assuma qualsiasi decisione, di comunicare subito e formalmente la loro disponibilità ad accettare eventuali demansionamenti pur di conservare il posto di lavoro.

IL VECCHIO (fino al 6 marzo 2015) E IL NUOVO (dal 7 marzo 2015) art.2103 cc



Vecchio art. 2103.

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 [Cost. 36], e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione del 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. Ogni patto contrario è nullo.



Nuovo art. 2103.

1- Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2- In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

- 3- 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.
- 4- Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- 5- Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, 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.
- 6- Nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, 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.
- 7- Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, salva 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, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.
- 8- Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
- 9- Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

Confrontando le due normative, si comprende subito che la nostra attenzione deve essere appuntata sulla nozione di "equivalenza".

Il concetto di "equivalenza". L'eliminazione del principio di equivalenza è, sicuramente, un bel regalo alle aziende che fino al 6 marzo 2015, per allocare un lavoratore ad altra mansione, dovevano non solo assicurarsi che la nuova adibizione fosse riconducibile al medesimo livello e categoria ma anche che gli fosse assicurato il mantenimento e/o l'accrescimento della professionalità acquisita nella funzione precedente. Il datore di lavoro che decideva di assegnare un lavoratore ad altro

Il nuovo art. 2103 cc., come sostituito dal Jobs Act, si applica a tutti i lavoratori, compresi i dirigenti, del settore privato. Restano esclusi i dipendenti pubblici

incarico doveva, infatti, accertarsi anche che la nuova mansione rientrasse nelle competenze tecniche e professionali maturate dal collaboratore nel corso della sua pregressa esperienza lavorativa in azienda. Non è un caso che nei principali gruppi bancari si stiano consumando avvicendamenti mansionali un tempo neppure immaginati, come i recenti passaggi di molti colleghi dalle funzioni di direzione centrale alla rete, dal comparto amministrativo a quello commerciale, dalla consulenza alla cassa, dalla finanza ai crediti, ecc ... Oggi è tutto possibile se non si vulnerano livello e categoria di provenienza. Al dunque, con il restyling dell'art. 2103 cc, dal 7 marzo 2015 le mansioni contrattuali che possono essere pretese dal datore di lavoro, che riprogetta l'organigramma aziendale, sono affrancate dal principio di equivalenza dovendo sottostare solo al

livello di inquadramento, tracciato, elasticamente, dai contratti collettivi di settore.

EBBENE ...



Dal 07 marzo 2015 il datore di lavoro può, unilateralmente, demansionare il lavoratore se l'azienda modifica gli assetti organizzativi e questo provvedimento incide sulla posizione lavorativa

del dipendente. In questo caso il collaboratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al

livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria. La norma prevede che in tali ipotesi il mutamento di mansioni sia comunicato per iscritto a pena di nullità preservando al lavoratore il diritto alla conservazione del livello di inquadramento (anche se svolge una mansione

ATTENZIONE: Per gestire una vertenza di lavoro e capire se le nuove mansioni sono inferiori, uguali o superiori a quelle di partenza, dobbiamo recuperare l'eventuale organigramma aziendale, esaminare il CCNL, (definizione e inquadramenti) verificare la normativa di secondo livello (contratti aziendali e territoriali per le Bcc) ed raccogliere eventuali protocolli inquadramentali. Se riusciamo ad incasellare la posizione di partenza e quella di destinazione il gioco è fatto. Diversamente, il rischio di soccombenza è in primo piano.

di livello inferiore) e del trattamento economico in godimento, con esclusione degli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (indennità di cassa, di reggenza, pendolarismo ...).

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO. La previsione normativa che stiamo esaminando, restringe (questo è pur sempre un piccolo ma benefico effetto collaterale) l'ambito di applicazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Infatti il demansionamento previsto dalla legge, rende il licenziamento legittimo solo dopo aver provato l'impossibilità di diversa utilizzazione del lavoratore, anche a mansioni inferiori (potere aziendale unilaterale), formalizzando così l'obbligo di repêchage.

 **Altra possibilità di demansionamento può essere prevista dalla contrattazione collettiva** (sia nazionale che aziendale e territoriale). Anche in questo caso, al pari della deroga unilaterale, il demansionamento è limitato ad un solo livello inquadramentale nell'ambito della stessa categoria con mantenimento del livello d'inquadramento ed del trattamento retributivo di partenza. Anche qui la comunicazione va effettuata per iscritto a pena di nullità.

ATTENZIONE: La norma esclude il passaggio a mansioni di categoria inferiore. In altre parole un dirigente non potrà, per questa via, essere utilizzato come un quadro direttivo, un quadro direttivo di primo livello non potrà essere costretto a svolgere mansioni di terza area professionale e l'impiegato della terza area professionale non potrà occuparsi di compiti di competenza della seconda area professionale.

 **Modifica concordata della mansione, della retribuzione del livello e della categoria.** Questi accordi, che non sono una novità (la novità è la regolamentazione legislativa), sono consentiti ed ammessi solo per salvaguardare il posto di lavoro (conservazione dell'occupazione), per acquisire una diversa professionalità o per migliorare le condizioni di vita del richiedente. Per legittimare il demansionamento, l'accordo individuale deve essere sottoscritto in una delle sedi c.d. protette (sede sindacale, presso la Direzione Territoriale del Lavoro o la Commissione di Certificazione prevista dall'art. 76 e ss del D.Lgs 276/2003). Con questo accordo le

ATTENZIONE: In caso di mutamento di mansioni, superiori o inferiori che siano, l'azienda è obbligata a garantire al lavoratore, **qualora si rendesse necessaria**, una formazione adeguata. Al riguardo, si precisa che il mancato adempimento dell'obbligo formativo non determina la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni, ma espone il datore di lavoro a possibili responsabilità per eventuali errori dovuti all'inesperienza, quantomeno in concorso, del lavoratore e rimanendo ferma per il dipendente la facoltà di autotutela (rifiuto di svolgere quelle mansioni di cui non possiede le necessarie capacità.

deroghe sono molto importanti e il mutamento in peius può comprendere anche il passaggio di categoria e incidere pesantemente sul trattamento economico.



Le mansioni superiori. Il Jobs Act modifica anche la normativa legata alle mansioni superiori. Il lavoratore accede (promozione) alla mansione più qualificata (stabilizzando normalmente un livello superiore) e acquisisce il diritto al trattamento corrispondente se l'assegnazione è continuativa per più di sei mesi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, anche di secondo livello. Si estende, in sostanza, il periodo di svolgimento delle mansioni che passa dai tre ai sei mesi continuativi, ammettendo la facoltà di rinuncia (inedita) da parte del lavoratore. Oltre al requisito della continuità, una condizione essenziale per l'accesso alla qualifica superiore, affermata dalla giurisprudenza, è che l'assegnazione alle più elevate mansioni

sia piena (assunzione di una responsabilità diretta e l'esercizio dell'autonomia e dell'iniziativa proprie della **corrispondente** qualifica rivendicata). Tutto ciò, coerentemente con le mansioni contrattualmente previste in via esemplificativa nelle declaratorie previste dalla contrattazione collettiva. Il nuovo articolo 2013 esclude l'assegnazione definitiva nel caso in cui l'incarico per mansioni superiori avvenga per ragioni sostitutive di un altro lavoratore in servizio. La sottolineatura è importante perché la precisazione significa che il tempo acquisitivo decorre se il sostituito si trova,

ATTENZIONE: L'ampia offerta di flessibilità lavorativa regalata alle imprese dalla riforma del lavoro, offre alle organizzazioni sindacali uno strumento per tentare di mantenere al lavoro il personale coinvolto nelle, sempre più frequenti, operazioni di ristrutturazione aziendale e destinato, diversamente, ad essere espulso dal sistema produttivo. Se l'azienda decide di sopprimere una postazione di lavoro, esternalizzare o riorganizzare un ufficio, dismettere qualche servizio o comunque ridurre il personale per contenere i costi, il licenziamento sarà ineccepibile solo a condizione che si sia rispettato il c.d diritto di *repechage* quindi si sia tentato di recuperare il lavoratore all'attività (anche demansionandolo) magari chiedendogli perfino (soluzione consensuale) un sacrificio economico. Tutto ciò sarà possibile e praticabile se potremo dimostrare che l'azienda può ottemperarvi senza un eccessivo impegno organizzativo o senza particolari modifiche strutturali.

ad esempio in aspettativa o in congedo .



Rinuncia del lavoratore all'assegnazione alle mansioni superiori. La riforma prevede anche questa eventualità che, per ovvie ragioni, dovrà essere formalizzata in una sede protetta sede sindacale, presso la Direzione Territoriale del Lavoro o la Commissione di Certificazione prevista dall'art. 76 e ss del D.Lgs 276/2003).



Sistema sanzionatorio. In questo ambito nulla è cambiato. Il lavoratore che subisce un demansionamento illegale, così come in passato, potrà attivarsi in giudizio e chiedere la condanna dell'azienda al risarcimento del danno nonché il ricollocamento mansionale.

IL DATORE DI LAVORO PUO' ESSERE RITENUTO RESPONSABILE DELLE CONSEGUENZE DELL'ASSEGNAZIONE AL LAVORATORE DI MANSIONI INCOMPATIBILI PER RAGIONI SANITARIE - *Se risulta che egli era a conoscenza delle condizioni di salute del dipendente (Cassazione Sezione Lavoro n. 6454 del 17 marzo 2009, Pres. Ianniruberto, Rel. Napoletano).*

L'art. 2087 cod. civ., che fa carico al datore di lavoro di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità del dipendente, introduce un dovere che trova fonte immediata e diretta nel rapporto di lavoro e la cui

inosservanza, ove sia stata causa di danno, può essere fatta valere con azione risarcitoria. Tuttavia, è pur sempre necessario che siano ravvisabili, nella condotta del datore di lavoro, profili di colpa cui far risalire il danno all'integrità fisica patito dal dipendente. Pertanto, quando l'espletamento delle mansioni proprie della qualifica di appartenenza sia incompatibile con lo stato di salute del lavoratore e comporti l'aggravamento di una preesistente malattia, non può ritenersi responsabile il datore di lavoro per non aver adottato le misure idonee a tutelare l'integrità fisica del dipendente, ove non risulti che egli era a conoscenza dello stato di salute di quest'ultimo e dell'incompatibilità di tale stato con le mansioni affidategli.

*A cura di Ennio De Luca
Segretario Nazionale della UGL Credito
e Segretario Provinciale di Udine*

*E buon per me, se la mia vita intera,
mi frutterà di meritare un sasso,
che porti scritto: “non mutò bandiera”.*