



PERCORSO INPS

QUESTIONARIO LEZIONE 11

Testo della Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Feedback domanda per risposta sbagliata
Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato...	Solo a tempo indeterminato	Sia a tempo determinato che indeterminato	Solo a tempo determinato	A tempo determinato solo per alcune categorie professionali	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>Il contratto di lavoro a tempo parziale, di cui è richiesta la forma scritta, può essere stipulato sia a tempo indeterminato, che determinato. Questo contratto si caratterizza per la previsione di un orario di lavoro ridotto rispetto al normale orario di lavoro. Questa riduzione può essere effettuata:</p> <ul style="list-style-type: none">- sia riducendo l'orario di ogni singola giornata lavorativa, chiamata part-time orizzontale- sia prevedendo l'alternanza di giorni di non lavoro e di giorni di lavoro, ma con orario pieno, ed in questo caso si parlerà di part-time verticale- oppure ancora, prevedendo una combinazione tra le due forme di part-time, e cioè alternando periodi di riduzioni dell'orario giornaliero di lavoro a periodo di non lavoro, in questo caso avremo il cosiddetto part-time misto <p>In tutte e tre queste ipotesi, è necessario che nel contratto sia indicata puntualmente la durata della prestazione lavorativa, nonché la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Pertanto, al fine di salvaguardare la possibilità del lavoratore di organizzare il proprio tempo libero, anche eventualmente integrando il proprio reddito</p>

					<p>mediante lo svolgimento della seconda attività lavorativa, la durata e la collocazione dell'orario di lavoro non possono essere stabiliti e modificati discrezionalmente dal datore di lavoro, ma devono essere pattuiti ab origine.</p>
--	--	--	--	--	---

<p>Quando il lavoratore matura il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie?</p>	<p>Solo quando la mancata fruizione è imputabile a colpa del datore di lavoro</p>	<p>Anche quando il lavoratore si rifiuta di fruirla</p>	<p>Quando è trascorso il periodo per la loro fruizione</p>	<p>Quando diventa impossibile per l'imprenditore consentire la loro fruizione anche senza sua colpa</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Dal mancato godimento delle ferie entro il termine stabilito dalla legge o dai contratti collettivi deriva il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva, in quanto rappresenta la corresponsione, a norma degli artt. 1463 e 2037 c.c., del valore di prestazioni non dovute e non restituibili in forma specifica. Al fine di escludere il diritto del lavoratore all'indennità sostitutiva per le ferie non godute è necessario che il datore di lavoro dimostri di avere offerto un adeguato tempo per il godimento delle ferie, di cui il lavoratore non abbia usufruito, venendo ad incorrere, così, nella "mora del creditore".</p> <p>L'articolo 10 comma 2 del D.Lgs. n. 66 del 2003 dispone che il diritto alle ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.</p> <p>Tuttavia, tale diritto non spetta per i lavoratori che hanno il potere di autoassegnarsi le ferie e non ne usufruiscono, come ad esempio i dirigenti. Altrimenti è il datore di lavoro responsabile del godimento delle ferie da parte del lavoratore, per cui si presume che la mancanza del loro godimento sia sempre imputabile al datore di lavoro medesimo.</p>
--	---	---	--	---	---

<p>Con il termine mansioni si individua...</p>	<p>Il contenuto della prestazione oggetto dell'obbligazione di lavorare in modo subordinato</p>	<p>Il livello di inquadramento di un lavoratore</p>	<p>La categoria legale a cui appartiene un lavoratore</p>	<p>La posizione gerarchica di un lavoratore sul posto di lavoro</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 L'art. 3 del Decreto Legislativo del 15 giugno 2015, n. 81, ha modificato profondamente la disciplina del mutamento delle mansioni. Il testo dell'art. 2103 cod. civ. è stato integralmente sostituito da un articolo suddiviso in nove commi al posto dei due precedenti. Tuttavia, le innovazioni normative non toccano il significato del termine "mansioni", con il quale, quindi, si continua a designare il contenuto della prestazione oggetto dell'obbligazione di lavorare in modo subordinato. Tale espressione indica quindi il tipo di attività, le operazioni, i compiti per lo svolgimento dei quali il lavoratore viene assunto, che è tenuto ad eseguire e che il datore di lavoro può esigere. Le mansioni fungono, dunque, da criterio di determinazione qualitativa della prestazione e tramite esse viene limitata gran parte dell'area del debito del lavoratore nei confronti del datore di lavoro. Il termine mansioni, oltre che nel linguaggio legislativo, viene utilizzato, tra l'altro, anche in un'accezione non immediatamente sussumibile nell'esperienza giuridica. Sotto questo profilo, in linea generale, la mansione è considerata l'unità elementare di un facere (ad esempio una singola operazione di un'attività), la quale, combinata in modo tendenzialmente stabile con altre singole operazioni, dà vita ad un insieme tipico, e perciò unitario, di compiti che vengono così a formare un determinato tipo di attività o modello di prestazione (come ad esempio l'attività di tornitura).</p>
--	---	---	---	---	---

<p>Cosa designa il termine categoria legale nel rapporto di lavoro?</p>	<p>La qualifica del lavoratore</p>	<p>Il livello di inquadramento</p>	<p>La categoria sindacale</p>	<p>I raggruppamenti di cui all'art. 2095 del codice civile</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4 In materia di mansioni accade spesso che nel linguaggio corrente si utilizzino indifferentemente, anche per designare la medesima realtà, oltre al termine "mansioni", anche quello di "qualifica" o di "categoria", pertanto è opportuna una breve puntualizzazione volta a fare chiarezza anche sul significato di questi altri due termini. Il termine "categoria" nel rapporto di lavoro (da tener distinta dalla categoria nel diritto sindacale) a stretto rigore designa i raggruppamenti in cui la legge, all'articolo 2095 del codice civile, ripartisce tutti i prestatori di lavoro subordinato, individuandoli come destinatari di particolari e differenziate normative di legge o di contratto collettivo. Ad esempio, agli operai, agli impiegati ed ai quadri si applica la normativa limitativa dei licenziamenti individuali prevista dalla L. n. 604/1966 e dall'art. 18 Stat. lav., mentre i dirigenti sono licenziabili ad nutum. L'art. 2095 c.c. prevede quattro categorie: dirigenti, quadri, impiegati ed operai. Tuttavia non mancano contaminazioni terminologiche, perché in alcuni casi questa realtà viene designata anche con il termine "qualifica". Ad esempio, lo stesso legislatore, all'articolo 3, legge n. 190/1985, parla della categoria legale di quadro anche come qualifica, oppure ancora quando si riferisce al personale parlando di "qualifica di dirigente"; o ancora la stessa contrattazione collettiva che frequentemente utilizza il termine qualifica per designare la categoria degli operi e degli impiegati.</p>
---	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	--	--

Cosa indica il termine qualifica?	Lo status del lavoratore	Il titolo di studio del lavoratore	L'insieme delle mansioni dovute	Il livello retributivo	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Il termine “qualifica”, oltre ad essere utilizzato alle volte come sinonimo del termine categoria, indica la prestazione lavorativa dedotta in contratto, ovvero l’insieme delle mansioni pattuite, individuate con riferimento, non ad elementi oggettivi (i compiti), ma ad una qualità del soggetto (cioè la capacità di svolgere i compiti). Si tratta di un’espressione riassuntiva di una pluralità di compiti che compongono un determinato tipo di attività lavorativa o modello di prestazione. Occorre prestare attenzione a non confondere la qualifica con la categoria contrattuale che è una realtà intermedia tra la categoria legale e la qualifica. I contratti collettivi distinguono le varie attività lavorative prestate nelle organizzazioni produttive indicate, come si è visto, con le «qualifiche», raggruppandole per profili omogenei, ordinandole secondo la loro importanza e stabilendo il corrispondente trattamento economico. I gradini di queste scale vengono chiamati «categorie contrattuali», oppure «livelli d’inquadramento», ma anche «qualifiche».</p>
-----------------------------------	--------------------------	------------------------------------	---------------------------------	------------------------	---

L'identificazione delle mansioni di assunzione rileva...	Ai fini della determinazione dell'oggetto del contratto	Per determinare il trattamento normativo applicabile al rapporto	Ai fini del calcolo del periodo di comparto	Ai fini del calcolo del t.f.r.	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Particolare rilevanza assume per la disciplina della modificazione delle mansioni l'individuazione delle mansioni di assunzione. Anche la nuova disciplina, infatti, regola e limita i mutamenti delle «ultime mansioni effettivamente svolte» che, nella fase iniziale del rapporto, sono costituite appunto dalle mansioni di assunzione, le quali, quindi, rappresentano l'elemento di riferimento per la valutazione della legittimità anche dei successivi spostamenti. Non tutte le variazioni di compiti o posti lavorativi realizzano la predetta vicenda, bensì solo quelle che siano di dimensioni tali da alterare il modello di prestazione dedotto inizialmente in contratto. In altri termini, tali variazioni si configurano come l'effetto dell'esercizio del potere direttivo e/o di conformazione tramite il quale il creditore di lavoro non modifica la prestazione dedotta in contratto, ma, individuando i compiti concreti che il lavoratore deve svolgere, ne specifica soltanto il contenuto. L'operazione di identificazione diviene invece difficoltosa ed incerta quando, come accade più frequentemente, manchi del tutto un accordo espresso sui contenuti della prestazione lavorativa, oppure quando la lettera di assunzione indichi soltanto la categoria o il livello di inquadramento previsti dal contratto collettivo.</p>
--	---	--	---	--------------------------------	--

<p>Il principio dell' "automaticità della classificazione" ha la funzione di...</p>	<p>Stabilire le tutele applicabili al rapporto di lavoro</p>	<p>Stabilire l'inquadramento del lavoratore</p>	<p>Stabilire l'anzianità di servizio del lavoratore</p>	<p>Individuare le mansioni assegnate al lavoratore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 Una volta assegnate le mansioni di assunzione si può procedere anche al cosiddetto inquadramento individuale del prestatore di lavoro nel sistema di classificazione professionale, come confermato anche dall'articolo 96, comma due delle disposizioni attuative del codice civile, secondo cui l'imprenditore "deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per le quali stato assunto." Il sistema di inquadramento si articola nelle categorie legali, e, soprattutto, nelle categorie contrattuali, denominati anche livelli di inquadramento, nonché qualifiche. Le categorie contrattuali e le qualifiche sono previste dai contratti collettivi ed assolvono alla fondamentale funzione della classificazione delle differenti mansioni, raggruppandole per gradi secondo la loro importanza e stabilendo il corrispondente trattamento economico. Il lavoratore ha diritto di essere inquadrato, con il relativo trattamento retributivo, nella categoria legale e nel livello contrattuale corrispondente alle mansioni effettivamente svolte. Si tratta del principio dell'automaticità della classificazione, che consiste nell'attribuire prevalenza alle mansioni in concreto svolte rispetto alla qualifica formalmente indicata all'atto dell'assunzione, o anche successivamente. Pertanto, per stabilire l'inquadramento del lavoratore occorre procedere alla sussunzione delle mansioni dedotte in contratto ed effettivamente svolte nelle corrispondenti categorie contrattuali, o livelli di inquadramento.</p>
---	--	---	---	--	--

Per equivalenza delle mansioni si intendeva...	La conservazione del patrimonio professionale acquisito	La conservazione della stessa qualifica	La conservazione della stessa sede di lavoro	La conservazione della stessa retribuzione	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Nella precedente disciplina prevista dall'articolo 2103 del codice civile, affinché due mansioni si equivalessero era necessario, anche se non sufficiente, che entrambe fossero collocate dal contratto collettivo nel medesimo livello di classificazione. L'inferiore inquadramento delle mansioni di destinazione era circostanza di per sé decisiva per sancire la violazione della norma. Per quanto concerne l'ulteriore elemento, aggiuntivo e più restrittivo rispetto a quello costituito dall'identità di inquadramento, era diffusa l'opinione in giurisprudenza secondo la quale le nuove mansioni dovevano consentire al lavoratore l'utilizzo del corredo di nozioni, di esperienza e di perizia acquisito nella fase pregressa del rapporto, in modo tale che egli potesse conservare il «patrimonio professionale» acquisito. Si era affermata così in giurisprudenza una nozione di equivalenza secondo cui non era sufficiente che le nuove mansioni fossero collocate dal contratto collettivo nel medesimo livello di inquadramento delle precedenti, essendo invece necessario che esse fossero aderenti alla "specifica competenza" del dipendente, salvaguardandone il livello professionale raggiunto nella fase pregressa del rapporto mediante «la piena utilizzazione» di tale patrimonio professionale.</p>
--	---	---	--	--	--

<p>Ogni patto contrario alla regola dell'equivalenza era considerato nullo?</p>	<p>Sì</p>	<p>No</p>	<p>Sì, eccetto quelli in alternativa alla perdita del posto</p>	<p>Sì, eccetto quelli stipulati in sede sindacale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Nel precedente testo dell'art. 2103 cod. civ. il datore di lavoro non poteva, né mediante atto unilaterale, né mediante un accordo con il lavoratore, realizzare modificazioni delle mansioni in violazione dell'equivalenza. Questo limite all'autonomia privata riguardava sia eventuali discipline convenzionali relative a future modificazioni delle mansioni da realizzare nel corso del rapporto, sia singoli concreti mutamenti di mansioni. Solo in casi molto particolari alcune norme stabilivano, e stabiliscono tutt'ora, non essendo state abrogate, specifiche deroghe all'equivalenza, per lo più nell'interesse del lavoratore. La prima è solo temporanea, riguardando le lavoratrici madri che durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto, se il tipo di attività o le condizioni ambientali sono pregiudizievoli per la salute, devono essere spostate ad altre mansioni eventualmente anche inferiori a quelle abituali, con conservazione della retribuzione precedente. Un'altra eccezione concerne i lavoratori in esubero nelle procedure di mobilità, il cui licenziamento può essere evitato mediante un accordo collettivo che consenta la loro adibizione a mansioni diverse anche inferiori alle precedenti. Anche per le procedure di mobilità per le società partecipate pubbliche, l'art. 1, comma 567-bis, L. n. 147/2013, prevede che i lavoratori rimasti in esubero al termine della procedura di mobilità, possano chiedere di essere ricollocati in una qualifica inferiore presso la società che ha attivato la procedura o in altra società. Infine, i lavoratori divenuti invalidi durante il rapporto possono essere licenziati solo se sia impossibile utilizzarli in mansioni disponibili in azienda anche inferiori, con diritto alla conservazione del trattamento della precedente qualifica. Inoltre, un'altra eccezione alla regola dell'equivalenza, ribadita costantemente dalla giurisprudenza, era configurabile quando lo spostamento in pejus si presentava come l'unica</p>
---	-----------	-----------	---	---	--

					alternativa per evitare il licenziamento, e solo in quanto tale veniva ritenuto legittimo.
--	--	--	--	--	--

<p>Con il nuovo 2103 si è passati dal sistema dell'equivalenza a quello...</p>	<p>Del limite allo jus variandi costituito dal medesimo livello di inquadramento e medesima categoria legale</p>	<p>Del rispetto della stessa retribuzione</p>	<p>Del limite della conservazione della professionalità precedentemente acquisita</p>	<p>Dell'obbligo di impartire la formazione in caso di mutamento di mansioni</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 La disposizione più importante della nuova disciplina è senz'altro quella di cui al comma 1, ed in particolare l'ultima previsione di tale comma secondo cui "il lavoratore deve essere adibito ... a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte", che pone in questo modo la regola generale per la mobilità orizzontale. Il legislatore ha dunque deciso di eliminare il precetto legale dell'equivalenza e di sostituirlo con la categoria e il livello di inquadramento. In tal modo cambia la tecnica normativa dell'apposizione dei limiti al mutamento delle mansioni: viene superato il modello basato sulla norma inderogabile a precetto generico, quale era l'equivalenza, e quindi il monopolio legale della disciplina dei limiti al mutamento delle mansioni, con tutti i connessi problemi di rigidità, uniformità regolativa e incertezza che ne derivavano. Viene adottata invece la tecnica del rinvio al contratto collettivo, anche se non integrale, secondo il modello della deregolazione contrattata e controllata, che sposta le tutele dal piano rigido della legge, al piano mobile della contrattazione collettiva.</p>
--	--	---	---	---	--

<p>Quale tecnica è stata utilizzata dal legislatore, nel nuovo art. 2103 cod. civ., per disciplinare la mobilità orizzontale?</p>	<p>Quella del mantenimento dello stesso livello retributivo</p>	<p>Quella del limite della categoria legale</p>	<p>L'utilizzo del sistema di inquadramento previsto dai contratti collettivi</p>	<p>Quella dell'equivalenza</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 La tecnica usata dal legislatore per la regola generale sulla mobilità orizzontale è stata dunque quella di aver utilizzato un istituto del contratto collettivo, e cioè quello del sistema di inquadramento, per riconnettervi un effetto, rappresentato dal limite al mutamento unilaterale delle mansioni, e quindi allo jus variandi. La funzione assegnata dalla legge al contratto collettivo si avvicina, ma non è identica a quella del precedente testo dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 per il lavoro pubblico. Quella norma, infatti, disponeva un rinvio più ampio in quanto la disciplina di tale effetto era devoluta in maniera totale e in via esclusiva alla fonte collettiva, senza limitazioni. Il nuovo art. 2103 cod. civ., invece, non prevede un rinvio integrale all'autonomia collettiva, poiché il comma 1 pone due limiti: il mutamento deve avvenire innanzitutto nell'ambito di mansioni ricomprese nella medesima categoria legale di cui all'art. 2095; una volta rispettato questo limite, l'assegnazione deve avvenire tra mansioni collocate nel medesimo livello di inquadramento. Tuttavia non può aprioristicamente escludersi la sindacabilità da parte del giudice delle valutazioni a tal proposito previste dal contratto collettivo, in forza della norma legale, sia pure a precetto generale, di cui all'art. 2095 cod. civ. Infatti il giudice potrebbe ritenere non corretta l'inclusione in una categoria o nell'altra di determinate mansioni, interpretando direttamente le nozioni di impiegato, operaio, quadro o dirigente previste dalla suddetta norma.</p>
---	---	---	--	--------------------------------	--

Cosa si intende per mansioni promiscue?	Quelle mansioni dedotte nel contratto di cui alcune di esse appartengono ad un livello o categoria inferiore	Quelle mansioni strettamente connesse con la prestazione principale, svolte in maniera non prevalente	Quelle mansioni non specificate nel contratto	Quelle mansioni appartenenti al medesimo livello retributivo	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Per mansioni promiscue o polivalenti si intende quell'insieme di compiti lavorativi, dedotti unitariamente e complessivamente nel contratto di lavoro, in sede di pattuizione delle mansioni di assunzione, o anche successivamente, in cui alcuni di essi, considerati isolatamente, si presentano come inferiori agli altri, ossia, in relazione al nuovo testo dell'art. 2103 cod. civ., appartenenti ad un livello o categoria inferiore. Le mansioni promiscue non vanno confuse con le mansioni accessorie e quelle complementari, e cioè con le attività lavorative che si presentano strettamente connesse con la prestazione principale ma che, nel contempo, risultano comunque non prevalenti nell'ambito della complessiva prestazione lavorativa convenuta. Proprio in ragione di tali caratteristiche, occorre quindi distinguerle dalle mansioni promiscue propriamente dette. È pur vero che entrambe rientrano normalmente nella più ampia prestazione lavorativa dedotta in contratto, il cui contenuto è dato da una pluralità di compiti; tuttavia le mansioni accessorie, a differenza di quelle promiscue, si deve ritenere siano implicitamente dedotte in contratto in base al principio di esecuzione di buona fede del contratto stesso; mentre le mansioni promiscue non possono essere incluse nella prestazione dedotta in assenza di una specifica pattuizione tra le parti, poiché tra di esse può non esservi quel rapporto di complementarietà o di strumentalità e di non prevalenza tipico invece delle mansioni accessorie.</p>
---	--	---	---	--	---

<p>Quante ipotesi di legittima adibizione a mansioni inferiori prevede il nuovo articolo 2103?</p>	<p>Nessuna</p>	<p>Tutte quelle imposte dal datore di lavoro purché vi sia formazione del lavoratore</p>	<p>Tre</p>	<p>Quattro</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Il nuovo articolo 2103 cod. civ. prevede tre tipi di eccezioni alla regola generale, nei commi 2, 4 e 6.</p> <p>Tutte hanno due caratteristiche in comune: il principio di necessaria giustificazione del demansionamento, tipizzata dalla legge (ai commi 2 e 5) o dal contratto collettivo (al comma 4), e la forma scritta della comunicazione, o del patto, che oltretutto deve essere sottoscritto in determinate sedi, per quanto concerne le modifiche ex comma 6.</p> <p>In riferimento alla fonte, le suddette deroghe sono di due tipi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quelle imposte unilateralmente dal datore di lavoro in forza di jus variandi in pejus, di cui ai commi 2 e 4 - e quelle consensuali, di cui al comma 6, attuate mediante accordo stipulato nelle sedi di cui all'art. 2113 cod. civ. <p>Riguardate sotto il profilo dei limiti, sono sempre di due tipi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quelle vincolate ad assegnazioni di mansioni della stessa categoria legale e inferiori di un solo livello rispetto alle precedenti, di cui ai commi 2 e 4 - e quelle senza alcun limite, di cui al comma 6 <p>Sotto l'aspetto dei trattamenti corrispettivi sono di due tipi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quelle che attribuiscono ai lavoratori il diritto alla conservazione del trattamento retributivo in godimento in ragione delle precedenti superiori mansioni "fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle prestazioni", di cui ai commi 2 e 4 - e quelle in cui le parti hanno ampia facoltà di determinare la retribuzione, fatta sempre salva, ovviamente, la corrispondenza con le nuove mansioni inferiori pattuite
--	----------------	--	------------	----------------	--

<p>In caso di mutamento in pejus delle mansioni, ai sensi del nuovo art. 2103, comma 5, cod. civ., il lavoratore ha diritto...</p>	<p>Ad una retribuzione corrispondente alle mansioni effettivamente svolte</p>	<p>Alla conservazione del trattamento retributivo di cui godeva nel livello superiore, eccetto le indennità legate a particolari modalità di svolgimento della prestazione</p>	<p>A ricevere adeguata formazione</p>	<p>A conservare la professionalità precedentemente acquisita</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 L'effetto legale di questo mutamento in pejus delle mansioni è il diritto del lavoratore, previsto dal comma 5, alla conservazione del trattamento retributivo di cui godeva nel livello superiore, con la sola eccezione degli elementi retributivi collegati a particolari modalità della precedente prestazione, con norma analoga a quella che si desumeva in via interpretativa dalla regola dell'irriducibilità della retribuzione prevista dal precedente testo dell'art. 2103 cod. civ., in relazione alle modifiche delle mansioni nell'ambito dell'equivalenza. Si tratta, in sostanza, dell'attribuzione di una retribuzione di miglior favore, superiore a quella spettante in ragione delle mansioni assegnate, che ricorda la figura della c.d. "qualifica convenzionale", considerato che il lavoratore conserva non solo il precedente trattamento economico, ma anche il livello di inquadramento ai fini normativi. Salvo la suddetta eccezione, l'espressione "trattamento retributivo in godimento", sta a indicare una nozione omnicomprensiva di retribuzione, per cui il lavoratore ha diritto di considerare il trattamento economico complessivo percepito, e quindi anche eventuali superminimi o "ad personam", o fringe benefits e quant'altro previsto non solo dal contratto collettivo, ma anche dal contratto individuale.</p>
--	---	--	---------------------------------------	--	--

<p>La conseguenza della mancanza di forma scritta della comunicazione del mutamento di mansioni è...</p>	<p>La nullità dell'atto di assegnazione con diritto alla retribuzione prevista per le precedenti mansioni</p>	<p>La temporanea inefficacia dell'atto di assegnazione</p>	<p>La nullità dell'atto di assegnazione sanabile dal lavoratore in caso di esecuzione spontanea delle nuove mansioni</p>	<p>Il diritto alla retribuzione prevista per le nuove mansioni anche in caso di inadempimento del lavoratore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>La conseguenza della mancanza di forma scritta della comunicazione del mutamento di mansioni è la nullità dell'atto di assegnazione. Pertanto il lavoratore può rifiutare l'adempimento senza subire conseguenze disciplinari. Non si tratta di eccezione di inadempimento ex art. 146 cod. civ., poiché il lavoratore non rifiuta una prestazione dovuta, affermando l'inadempimento dell'altra parte, ma, più semplicemente, si limita a rifiutare l'esecuzione di una prestazione non dovuta in ragione della nullità dell'atto di assegnazione. In questa situazione, se il lavoratore rifiuta la prestazione e offre quella dovuta, ha diritto alla retribuzione integrale spettante per le precedenti mansioni, senza subire la decurtazione degli eventuali trattamenti collegati a particolari differenti modalità di svolgimento delle nuove mansioni, come previsto invece dal comma 5 per l'ipotesi di regolare assegnazione a mansioni inferiori. Il medesimo effetto si verifica se il lavoratore accetta di svolgere le nuove mansioni assegnate solo oralmente, giacché, anche in tal caso, trattandosi di assegnazione nulla, non si applica la suddetta norma del comma 5 sulla perdita di particolari elementi accessori della retribuzione. Ovviamente il datore di lavoro potrà sempre eliminare, per il futuro, questo vizio formale, comunicando per iscritto (anche successivamente all'effettiva adibizione) l'assegnazione alle nuove mansioni, sempre che alla data della comunicazione scritta sussistano ancora i requisiti riguardanti la causale giustificatrice.</p>
--	---	--	--	--	---

<p>A quali mansioni il lavoratore deve essere adibito in alternativa al licenziamento per motivo oggettivo?</p>	<p>A qualunque altra mansione disponibile</p>	<p>Alle mansioni superiori disponibili</p>	<p>Alle mansioni disponibili che è in grado di svolgere senza formazione</p>	<p>A quelle già occupate da un altro lavoratore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 L'aver esteso l'ambito di esigibilità delle mansioni a tutte quelle inquadrare nello stesso livello potrebbe indurre a ritenere che, così allargata l'area della mobilità orizzontale, verrebbe conseguentemente a restringersi quella del licenziamento per motivo oggettivo, perché la gamma delle mansioni libere assegnabili al lavoratore in alternativa al licenziamento si estenderebbe anche a tutte quelle non equivalenti, purché, appunto, appartenenti al medesimo livello e categoria delle mansioni ultime effettivamente svolte dal lavoratore. Questa tesi non è condivisibile. Occorre, infatti, distinguere se le nuove mansioni libere a cui dovrebbe essere assegnato il lavoratore in alternativa al licenziamento, pur inquadrare nello stesso livello, richiedano o no che venga impartita al lavoratore apposita formazione, in quanto, come è noto, negli attuali sistemi di inquadramento spesso si trovano accomunati nello stesso livello mansioni che presuppongono professionalità anche molto diverse tra loro. In caso affermativo, quelle mansioni andrebbero escluse dal repêchage in quanto non esiste un obbligo del datore di lavoro di fornire al lavoratore una ulteriore e diversa formazione per salvaguardare il suo posto di lavoro. Pertanto, l'obbligo di repêchage continua ad essere riferito limitatamente alle mansioni che il lavoratore è in grado di svolgere utilizzando le sue attitudini e la formazione acquisita, con esclusione, anche in tale ipotesi dell'obbligo del datore di fornire al lavoratore un'ulteriore e diversa formazione per salvaguardare il suo posto di lavoro. Se invece le mansioni libere inquadrare nello stesso livello non richiedono una formazione, devono essere prese in considerazione al fine del repêchage.</p>
---	---	--	--	---	--

<p>Quali sono le conseguenze se il lavoratore rifiuta le mansioni inferiori quale unica alternativa al licenziamento per motivo oggettivo?</p>	<p>Non può essere licenziato</p>	<p>Può eccepire il motivo ritorsivo</p>	<p>Può essere licenziato per insubordinazione</p>	<p>Può essere licenziato per motivo oggettivo</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4 Nel caso in cui il lavoratore rifiuti le mansioni inferiori come extrema ratio al licenziamento può essere licenziato per giustificato motivo oggettivo. Quanto osservato a proposito della mobilità orizzontale vale anche per le modifiche in pejus ex comma 2; sicché, anche ove fossero presenti mansioni libere nel livello di inquadramento inferiore, se fosse necessario impartire la formazione al lavoratore il cui posto è stato soppresso, ugualmente tali mansioni non potrebbero rientrare nell'ambito del repêchage al fine della legittimità del licenziamento. Ma anche ove non fosse necessario impartire alcuna formazione, si deve escludere che, a seguito dell'introduzione della possibilità dello jus variandi in pejus ex comma 2 e 4, il datore sia obbligato ad esercitare questo potere per evitare il licenziamento del dipendente. Oltretutto, non si potrebbe comunque pretendere di applicare la fattispecie in esame in alternativa al licenziamento in quanto ciò comporterebbe imporre al datore di lavoro di continuare a corrispondere al lavoratore, ai sensi del comma 5, la retribuzione superiore precedente, con dubbia costituzionalità, per contrasto con l'art. 41 Cost., di una norma interpretata nel senso della ingiustificatezza del licenziamento per motivo oggettivo nel caso in cui l'unica alternativa sia rappresentata dal mutamento di mansioni disciplinato dal comma 2 (o eventualmente dal comma 4), in quanto imporrebbe al datore di lavoro di sobbarcarsi appunto il costo di una retribuzione superiore alle mansioni svolte.</p>
--	----------------------------------	---	---	---	--

<p>Quando il datore di lavoro è tenuto a impartire la formazione al lavoratore in caso di modificazione delle mansioni?</p>	<p>Sempre</p>	<p>Mai</p>	<p>In caso di adibizione a mansioni superiori</p>	<p>In tutti i casi in cui il lavoratore non abbia la professionalità adeguata per svolgere le nuove mansioni</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4 Il comma 3 dell'art. 2103 cod. civ. non specifica a quale tipo di mutamento di mansioni si riferisca quando prescrive la formazione; sicché è da ritenere che esso vada applicato ad ogni modifica, sia quelle orizzontali ex comma 1, sia quelle in pejus, ex comma 2 e 4. Rimangono estranee a tale regola, invece, quelle consensuali ex comma 6, non solo perché in tal caso le parti sono libere di decidere su tale aspetto, ma soprattutto perché la formazione è legata all'esercizio dello jus variandi, nel senso che essa deve intendersi come un onere gravante sul datore di lavoro se vuole esercitare legittimamente il potere modificativo di adibire il lavoratore a mansioni per le quali quest'ultimo non è idoneo professionalmente. La norma in esame utilizza un precetto generico, "ove necessario", per stabilire quando occorra effettuare la formazione e ciò purtroppo sarà fonte di incertezza e contenzioso, poiché si tratta di una valutazione di competenza del datore di lavoro, la cui correttezza, in caso di contenzioso, viene accertata solo ex post dal giudice; è auspicabile, pertanto, che l'autonomia collettiva intervenga su questo punto così delicato. Inoltre, anche per eliminare gli effetti pregiudizievoli di questa incertezza, il comma 3 ha previsto che, in ogni caso, la mancata formazione non determina la nullità dell'atto di assegnazione alle mansioni.</p>
---	---------------	------------	---	--	--

<p>In caso di omessa formazione da parte del datore di lavoro, il lavoratore si può rifiutare di svolgere le nuove mansioni che non siano professionalmente affini alle precedenti?</p>	<p>No, perché l'atto di adibizione non è nullo</p>	<p>Sì, se dimostra di non essere in grado di svolgere le nuove mansioni</p>	<p>No, perché deve provvedere lui stesso alla formazione</p>	<p>Solo se le nuove mansioni sono inferiori</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 Il lavoratore ha diritto di rifiutare lo svolgimento delle mansioni per le quali non ha ricevuto adeguata formazione, senza subire alcuna conseguenza pregiudizievole sul piano disciplinare; neppure su quello retributivo, se il rifiuto è accompagnato dall'offerta della prestazione dovuta. Infatti, il lavoratore in tal caso non rifiuta una prestazione dovuta affermando l'inadempimento dell'altra parte, per cui non si applica la previsione del comma 3, che fa salva la validità dell'atto di assegnazione alle mansioni, poiché, qui non si è al cospetto di un inadempimento di un obbligo. Il lavoratore, più semplicemente, si limita a rifiutare l'esecuzione di una prestazione non dovuta, in quanto richiesta in forza di un potere non riconosciuto dall'ordinamento per il mancato assolvimento dell'onere formativo a cui era condizionato. Se, invece, il lavoratore non opta per il rifiuto della prestazione per la quale non è idoneo per colpa del datore di lavoro e, dunque, rimane ugualmente sul nuovo posto, non solo i suoi eventuali inadempimenti derivanti dalla mancata formazione non saranno a lui imputabili, ma, inoltre, se questa situazione dovesse comportare una sua inutilizzazione, si potranno avere anche le conseguenze risarcitorie previste dalla fattispecie della sottrazione di mansioni. Tale onere di formazione del datore di lavoro consiste nel fornire al lavoratore una formazione adeguata, che si rivelerà tanto più costosa per il datore di lavoro quanto più sarà differente la professionalità necessaria per lo svolgimento delle nuove mansioni. Questo fattore può costituire un disincentivo per il datore ad assegnare al lavoratore mansioni molto differenti dalle precedenti.</p>
---	--	---	--	---	---

<p>La causale giustificatrice del demansionamento deve consistere...</p>	<p>In una modifica dell'organizzazione e nella sua incidenza sulla posizione del lavoratore</p>	<p>In un'extrema ratio</p>	<p>Nella dimostrazione di una situazione di crisi economica dell'impresa</p>	<p>Nella soppressione del posto occupato dal lavoratore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 La causale giustificatrice del demansionamento deve essere esternata ed eventualmente provata dal datore di lavoro in giudizio, dovendo egli dimostrare sia la modifica dell'organizzazione, sia la sua incidenza sulla posizione del lavoratore, mentre devono rimanere insindacabili i motivi di tale modifica ai sensi dell'articolo 41 della Costituzione e dell'articolo 30 della Legge 183/2010, così come avviene per il giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Da questo punto di vista la fattispecie del demansionamento è accostabile a quella del trasferimento. Anche per quest'ultimo, infatti, nonostante sia prevista la regola di giustificazione necessaria fondata su motivi oggettivi, non si ritiene affatto che sia dimostrata la sua inevitabilità, nel senso che il datore di lavoro, in alternativa al trasferimento, non deve provare l'esistenza di altre mansioni simili libere a cui adibire il lavoratore nella sede originaria, né deve provare di avere altre soluzioni presso la sede di destinazione. Pertanto, non essendo richiesta per la giustificazione del trasferimento l'extrema ratio, a maggior ragione non dovrebbe essere richiesta nel mutamento di mansioni in esame. Ovviamente resta ferma l'applicabilità a questo nuovo potere del datore di lavoro delle regole generali sul motivo illecito, sul divieto di atti discriminatori, sulla frode alla legge e sull'abuso del diritto ove ne ricorrano gli estremi.</p>
--	---	----------------------------	--	---	---

<p>Il lavoratore assegnato a mansioni inferiori ha diritto ad essere riassegnato a mansioni del suo livello nel caso in cui si verifichi una vacanza di posto?</p>	<p>Solo se la vacanza del posto si verifica nei primi otto mesi dal demansionamento</p>	<p>Solo se il lavoratore ha ricoperto le mansioni superiori per più di tre anni</p>	<p>No</p>	<p>Sì</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Fermo restando, anche qui, l'applicabilità delle fattispecie generali del motivo illecito, del divieto degli atti discriminatori della frode alla legge e dell'abuso del diritto, non è consentito nel nostro ordinamento giuslavorista creare ulteriori limiti ai poteri del datore riconosciuti dalla legge, oltre quelli espressamente previsti. Di un diritto del lavoratore ad essere riassegnato a mansioni del suo livello in caso in cui si verifichi una vacanza di posto, non v'è traccia nella norma, così come esso non è mai stato ipotizzato nella fattispecie simile del trasferimento, anche perché quando il legislatore ha voluto prevedere un diritto di precedenza del lavoratore, lo ha sancito espressamente, come nel caso del contratto a termine o del part-time. Tra l'altro un diritto del genere sarebbe dai contorni incerti, proprio perché non espressamente previsto, in quanto, se fosse esteso a tutti i posti vacanti che, anche a distanza di anni, si venissero a creare nel precedente livello del lavoratore, si porrebbe il problema della diversità con le mansioni precedentemente svolte da quel dipendente, prima della sua assegnazione a mansioni inferiori, e quindi dell'imposizione al datore di lavoro dell'obbligo e del costo della formazione, questa volta non per sua scelta, al fine di esercitare un potere, ma per un interesse esclusivo del lavoratore. Un obbligo del genere non è mai stato prospettato neppure in materia di repêchage nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo.</p>
--	---	---	-----------	-----------	--

<p>La sottrazione di mansioni rilevanti...</p>	<p>Non è consentita in quanto configura sempre la fattispecie illecita della sottrazione di mansioni</p>	<p>È consentita purché comporti solo una parziale sottoutilizzazione professionale rispetto al ruolo ricoperto in precedenza</p>	<p>Integra sempre la fattispecie dell'inutilizzazione del lavoratore</p>	<p>È consentita solo se pattuita nelle sedi protette</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 Qualora in conseguenza di oggettive modifiche dell'organizzazione, al lavoratore vengano sottratte alcune mansioni non insignificanti, ad esempio, per essere suddivise e/o ridistribuite tra altri lavoratori o addirittura soppresse, non si configura la fattispecie della sottrazione totale di mansioni, con conseguente inutilizzazione del lavoratore. Quest'ultima fattispecie, anche con il nuovo articolo 2130 cod. civ. continua a rimanere illecita. Si verte invece nell'ipotesi di sottrazione parziale o riduzione delle mansioni che implica una parziale sottoutilizzazione professionale rispetto al ruolo rivestito in precedenza dal lavoratore e che quindi la giurisprudenza spesso riteneva illegittima perché in violazione dell'equivalenza in quanto lesiva della professionalità. La nuova norma, infatti, non esclude anche quelle "incidenze" sulla posizione che riguardino modifiche nel contenuto materiale delle mansioni strettamente intese, le quali subiscano una trasformazione nella loro esecuzione, ad esempio, per effetto dell'innovazione tecnologica che ne riduca la professionalità precedente, in termini di minor autonomia o creatività, ecc.</p>
--	--	--	--	--	---

<p>La deroga di cui all'art. 2103 comma 4 si differenzia da quella prevista dal comma 2 per...</p>	<p>L'assenza di una causale giustificatrice imposta dalla legge</p>	<p>L'assenza del diritto del lavoratore a conservare la retribuzione superiore</p>	<p>L'assenza dell'obbligo di formazione</p>	<p>L'assenza della forma scritta</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>L'altra deroga alla regola generale di cui al comma 1 è prevista dal comma 4, questa volta attribuendo al contratto collettivo l'individuazione di "ulteriori ipotesi" di assegnazione del lavoratore a mansioni appartenenti al livello inferiore, purché, anche qui, rientranti nella medesima categoria legale. Questa deroga ha in comune con quella di cui al comma 2 i due limiti dell'immodificabilità della categoria legale ed il livello delle nuove mansioni, che deve essere solo quello immediatamente inferiore al precedente. In comune con il mutamento in pejus di cui al comma 2 ha altresì:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) il diritto del lavoratore alla conservazione del trattamento retributivo in godimento, eccetto gli emolumenti collegati a particolari modalità di svolgimento della prestazione b) l'obbligo o il diritto del lavoratore all'eventuale formazione c) la forma scritta, a pena di nullità della comunicazione del mutamento di mansioni <p>La differenza con l'altra deroga di cui al comma 2, risiede, invece, nell'assenza di una causale giustificatrice imposta dalla legge, poiché il presupposto di legittimità consiste nella tipizzazione da parte del contratto collettivo, senza altri vincoli alla causale di fonte collettiva. Evidentemente il legislatore ha ritenuto già "prevalutata" dall'autonomia collettiva la meritevolezza dell'esigenza o della situazione che legittimi il demansionamento. Si tratta, dunque, di una tipica norma che dispone un rinvio a una contrattazione collettiva di carattere normativo, in quanto la disciplina di tale aspetto è devoluta in modo totale ed esclusivo alla fonte collettiva.</p>
--	---	--	---	--------------------------------------	---

<p>Le “ulteriori ipotesi” di assegnazione a mansioni inferiori a cui fa riferimento il comma 4 dell’articolo 2103 cod. civ. sono...</p>	<p>Sindacabili dal giudice in ordine alla sussistenza di ragioni collegate a ristrutturazione o riorganizzazione</p>	<p>Insindacabili da parte del giudice</p>	<p>Sindacabili dal giudice in ordine alla violazione dell’equivalenza</p>	<p>Rimesse alla libera pattuizione delle parti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 Le “ulteriori ipotesi” a cui fa riferimento il comma 4 dell’art. 2103 devono essere predeterminate specificamente dal contratto collettivo, ma esse rimangono comunque insindacabili da parte del giudice. L’effetto della contrattazione collettiva è la dilatazione degli spazi in cui può legittimamente esercitarsi il potere imprenditoriale, essendo abilitata ad operare una vera e propria modifica della legge, qui per introdurre eccezioni al limite generale al mutamento di mansioni stabilito dal comma 1. Pertanto il contratto collettivo potrà prevedere “ulteriori ipotesi” anche non necessariamente collegate a ristrutturazione, o riorganizzazione o conversione aziendale. Ad esempio, potrà stabilire l’assegnazione a mansioni inferiori in caso di mansioni promiscue; oppure nell’ipotesi di sostituzione di lavoratori in ferie o altre esigenze sostitutive, e quindi in questi casi temporanee. In sostanza, il comma 4 introduce un’ulteriore importante fattore di flessibilità, questa volta non governato da una norma di legge a precetto generico, come nel caso del comma 2, ma dalla fonte più vicina alla realtà da regolare, e cioè il contratto collettivo, secondo il modello della deregolazione contrattata e controllata.</p>
---	--	---	---	--	--

<p>Il comma 6 dell'art. 2103 cod. civ. consente alle parti di derogare alla regola generale di cui al comma 1...</p>	<p>Liberamente, senza il limite della categoria e del livello inferiore</p>	<p>Senza il limite della categoria e del livello, purché nelle sedi protette di cui all'art. 2113 cod. civ.</p>	<p>Con il solo limite della conservazione della retribuzione superiore</p>	<p>Purché sia conservata la professionalità precedentemente acquisita</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>La seconda tipologia di deroghe alla regola generale di cui al comma 1 è contenuta al comma 6, il quale consente alle parti di stipulare, purché nelle sedi assistite di cui all'art 2113 cod. civ., o avanti alle commissioni di certificazione, accordi di modificazione delle mansioni senza i limiti di cui ai commi 2 e 4 e cioè anche in una categoria legale inferiore, appartenenti anche a più livelli inferiori di inquadramento, e con retribuzione inferiore, anche se quest'ultima ovviamente deve essere sempre corrispondente alle nuove mansioni inferiori, conseguendone altrimenti una violazione dell'art. 36 Cost. Sicché, considerati i commi 2 e 4, da un punto di vista logico risulterà indispensabile ricorrere all'accordo di cui al comma 6 nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quando l'assegnazione è a mansioni inquadrate in livelli più bassi rispetto a quello immediatamente inferiore a cui appartenevano le mansioni svolte dal lavoratore - oppure quando le nuove mansioni appartengono a una categoria legale inferiore - oppure quando le parti sono d'accordo nel non riconoscere al lavoratore la superiore retribuzione precedente a fronte di assegnazione a mansioni anche di un solo livello inferiore e della stessa categoria <p>Ciò non esclude, ovviamente, che le parti decidano di utilizzare gli accordi di cui al comma 6 per le modifiche che il datore di lavoro avrebbe potuto disporre unilateralmente ai sensi dei commi 2 e 4.</p>
--	---	---	--	---	---

<p>La causale giustificatrice che legittima le ipotesi di demansionamento di cui al comma 6 dell'art. 2103...</p>	<p>È analoga a quella di cui ai commi 2 e 4</p>	<p>È posta nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita</p>	<p>Ha la sola funzione di evitare il licenziamento</p>	<p>È posta nell'interesse del lavoratore alla conservazione della professionalità acquisita</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 In comune con le altre due fattispecie di modifica a mansioni inferiori di cui ai commi 2 e 4, quelle di cui al comma 6, oltre alla forma scritta, lì della comunicazione del provvedimento di assegnazione, qui del patto, hanno la necessaria causale giustificatrice, ovviamente di tipo differente, ma che funge per tutte le ipotesi di demansionamento da presupposto di legittimità: nei commi 2 e 4, per esercizio dello jus variandi; nel comma 6, dell'accordo. La norma predetermina tre tipi di causale, tutte però con la medesima caratteristica di essere "nell'interesse del lavoratore", alla conservazione del posto, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. La loro mancanza comporta la nullità del patto, anche ai sensi del comma 9. Per ritenere soddisfatto il requisito stabilito dal comma 6, è necessaria e sufficiente la presenza di uno solo di tali interessi, come si evince dalla disgiuntiva "o" interposta tra il secondo e il terzo di detti interessi, anche se ovviamente nulla vieta che possano esserne dedotti più d'uno nell'accordo.</p>
---	---	--	--	---	---

<p>Il requisito di forma richiesto dall'art. 2103, comma 6 è costituito...</p>	<p>Dalla forma scritta dell'accordo</p>	<p>Dalla "sede" in cui l'accordo deve essere stipulato</p>	<p>Dalla assistenza del lavoratore da parte di un avvocato</p>	<p>Dalla forma scritta dell'accordo e dalla "sede" in cui questo deve essere stipulato</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4 Ulteriore presupposto, o requisito di forma, di tale patto è costituito dalla "sede" in cui esso deve necessariamente essere stipulato, individuata in quelle previste dall' art. 2113 cod. civ. comma 4, o avanti alle commissioni di certificazione. La norma, dunque, richiede non solo la forma scritta dell'accordo, ma anche una forma predeterminata, qualificabile come di "protezione" per la sua funzione di richiamare l'attenzione del lavoratore-contraente sull'accordo che va stipulando. Infatti, in tali sedi si ritiene che il lavoratore sia adeguatamente consigliato, con conseguente garanzia di convenienza di quanto concordato, al fine di evitare il rischio di negozi conclusi per mera debolezza o soggezione nei confronti del datore di lavoro. Ed infatti la giurisprudenza formatasi a proposito dell'art. 2113 ritiene che questa assistenza deve comunque essere effettiva, non essendo sufficiente la pur necessaria sottoscrizione dell'accordo da parte dei soggetti garanti. Invece l'assistenza del lavoratore da parte di un sindacalista o di un avvocato o di un consulente del lavoro prevista dal comma 6, è eventuale e quindi non si pone come requisito di validità del patto, anche perché l'assistenza è già prevista nelle sedi individuate dalla norma.</p>
--	---	--	--	--	--

<p>Con il nuovo art. 2103 cod. civ. la nozione di demansionamento è diventata...</p>	<p>Meno articolata</p>	<p>Più ristretta rispetto alla precedente, ma più articolata al suo interno</p>	<p>È rimasta invariata</p>	<p>È stata ampliata</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 Con la riforma di tale norma, l'area del demansionamento da un lato si è ristretta e, dall'altro, è diventata più articolata al suo interno. Infatti, alla luce del nuovo art. 2103 cod. civ., con tale espressione si possono indicare le seguenti fattispecie, tra loro differenti, di illegittimo mutamento di mansioni dovute ad assegnazione a mansioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inquadrate nello stesso livello delle precedenti, ma di una categoria legale inferiore - che non risultano proprio previste dal contratto collettivo in alcun livello - inquadrate in un solo livello inferiore, ma di una categoria legale inferiore - inquadrate in un livello inferiore a parità di categoria, ma in assenza della causale giustificatrice di cui al comma 2 o della previsione del contratto collettivo di cui al comma 4 - inquadrate in uno o più livelli inferiori o in una categoria legale inferiore, ma in assenza delle causali previste dal comma 6 per gli accordi in deroga - inquadrate in un livello inferiore ai sensi del comma 2 o 4, ma in assenza di forma scritta della comunicazione del mutamento di mansioni - inferiori in forza di accordo, ma stipulato non nelle sedi indicate nel comma 6 - inoltre, anche se non espressamente prevista, nella fattispecie del demansionamento continua ad essere inclusa anche la sottrazione di mansioni, sempre che non rientri nelle deroghe di cui ai commi 2, 4 e 6, fino al caso in cui il dipendente venga lasciato in condizioni di forzata inattività
--	------------------------	---	----------------------------	-------------------------	---

<p>Il demansionamento vietato coincide con il mobbing?</p>	<p>Non coincide con la fattispecie del mobbing</p>	<p>Differisce dalla fattispecie del mobbing in quanto non implica mai un danno alla salute</p>	<p>Configura anche la fattispecie del mobbing, purché comporti un danno alla salute</p>	<p>Configura sempre anche la fattispecie del mobbing</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Non di rado, nel linguaggio comune, ma anche in quello giuridico, si riscontra una certa confusione tra la fattispecie del demansionamento e quella del mobbing.</p> <p>Il mobbing, come è noto, è fattispecie non prevista espressamente da alcuna norma, ma ricavata in via interpretativa dalla giurisprudenza dalla disposizione a precetto generale di cui all’art. 2087 cod. civ., che prevede un amplissimo obbligo di protezione a carico del datore di lavoro, a cui è imposto di adottare le misure necessarie a tutelare, non solo l’integrità fisica, ma anche la “personalità morale” del lavoratore. La nozione giurisprudenziale di mobbing che si è imposta prevede una pluralità di elementi costitutivi che devono tutti sussistere affinché sia integrata la fattispecie:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la molteplicità di comportamenti sistematici e protratti nel tempo, di carattere persecutorio, illeciti, o anche leciti se considerati singolarmente b) posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente c) con intento vessatorio e/o persecutorio d) l’evento lesivo della salute psico-fisica o della personalità morale del dipendente e) il nesso eziologico tra quest’ultimo e la condotta del datore di lavoro f) la prova all’elemento soggettivo, cioè dell’intento persecutorio, o comunque della volontà del datore di lavoro di intimorire psicologicamente il dipendente al fine di una sua emarginazione
--	--	--	---	--	--

<p>La sottrazione di mansioni, con il vecchio articolo 2103, era vietata al pari dell'adibizione a mansioni non equivalenti...</p>	<p>Qualora comportasse una sottoutilizzazione professionale</p>	<p>Qualora comportasse una mera riduzione quantitativa delle mansioni svolte</p>	<p>Se comportasse una variazione qualitativa delle mansioni svolte</p>	<p>Sempre</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 In precedenza la regola dell'equivalenza comportava che il datore di lavoro doveva consentire al lavoratore di svolgere effettivamente le mansioni dedotte in contratto affinché il dipendente potesse conservare, ed eventualmente accrescere, il bagaglio professionale acquisito. Pertanto la sottrazione di compiti che non fosse meramente quantitativa, ma che comportasse anche una riduzione qualitativa tale da determinare la sottoutilizzazione professionale del lavoratore, e quindi la sua progressiva obsolescenza, era egualmente vietata al pari dell'adibizione a mansioni non equivalenti. Questo effetto poteva verificarsi anche nel caso di suddivisione delle mansioni o di sottoposizione ad altro lavoratore, specialmente quando si trattava di mansioni di vertice, che non erano suscettibili di essere svolte da più dipendenti senza scadimento del proprio livello qualitativo. Ciò non escludeva, però, che, al di fuori della suddetta ipotesi, il datore di lavoro, anche pubblico, in linea generale non fosse libero di sovraordinare ad un dipendente un altro più capace, più esperto, più preparato, anche se ciò limitava una parte di autonomia del sottoposto. L'equivalenza, quindi, poteva essere violata anche con la totale privazione di ogni compito che lasciasse il lavoratore inutilizzato, nella misura in cui questa totale inutilizzazione avesse comportato un'effettiva perdita o dispersione della professionalità acquisita.</p>
--	---	--	--	---------------	--

<p>Con il nuovo articolo 2103 cod. civ. la sottrazione parziale delle mansioni...</p>	<p>È sempre illegittima</p>	<p>Può non essere illegittima</p>	<p>Non è mai illegittima</p>	<p>È illegittima solo se comporta una qualifica inferiore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>Con la nuova disciplina la sottrazione significativa di compiti potrebbe non essere sempre illegittima: non lo sarà nel caso, improbabile, in cui le mansioni residue siano egualmente riconducibili ad altre mansioni inquadrare nel medesimo livello e categoria. Oppure nelle ipotesi, più probabili, di applicazioni delle deroghe di cui ai commi 2, 4 o 6.</p> <p>Per quanto concerne la totale privazione delle mansioni, sarebbe in violazione anche della nuova norma se i vari tipi di assegnazione da questa ora previsti venissero intesi non solo come limite al potere del datore o all'accordo modificativo, ma anche come un vero e proprio diritto del lavoratore di vedersi assegnare comunque delle mansioni in sostituzione delle precedenti, oltretutto rispondenti ai criteri previsti dalla nuova disciplina. Questo equivarrebbe, in sostanza, a ritenere che il nuovo art. 2103 cod. civ. abbia introdotto un vero e proprio diritto del lavoratore all'effettiva esecuzione della prestazione lavorativa. Ma non sembra questa la finalità della norma. Proprio in relazione a tale fattispecie, parte maggioritaria della giurisprudenza si è spinta ad affermare un simile diritto ricavandolo però direttamente dagli artt. 2, 4 e 35 Cost. Secondo questo orientamento la prestazione lavorativa non costituirebbe soltanto un obbligo del dipendente nell'ambito dello scambio corrispettivo tipico del contratto di lavoro subordinato, ma diverrebbe anche un diritto, poiché il lavoro non rappresenterebbe solo un mezzo di sostentamento e di guadagno, ma altresì un mezzo di estrinsecazione della personalità del lavoratore appunto ai sensi degli artt. 2, 4, 35 Cost.</p>
---	-----------------------------	-----------------------------------	------------------------------	---	---

<p>L'onere della prova della illegittimità del mutamento delle mansioni grava...</p>	<p>Sul datore di lavoro</p>	<p>Sul lavoratore</p>	<p>Sul lavoratore creditore in quanto si tratta di "obbligazioni di non fare"</p>	<p>Sul datore di lavoro solo se il demansionamento viola il limite del livello e della categoria</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Nelle sentenze che si erano pronunciate sulla ripartizione dell'onere probatorio in materia di violazione della regola dell'equivalenza, ve ne erano alcune secondo le quali l'onere processuale di dedurre e provare lo svolgimento di mansioni equivalenti graverebbe sul datore di lavoro che l'eccepisce, in base all'art. 2697 c.c. Altre sentenze avevano invece affermato che la domanda del lavoratore diretta all'accertamento dell'illegittimità della sua assegnazione a mansioni non equivalenti, è onere del lavoratore dimostrare l'estraneità professionale delle mansioni richieste. Nel 2001, però, le Sezioni Unite hanno ricondotto ad unità il regime probatorio da applicare in riferimento alle azioni di adempimento, di risoluzione e di risarcimento del danno da inadempimento, introducendo un'eccezione di grande importanza ai nostri fini, perché riguarda proprio le obbligazioni di non fare, cui è riconducibile, come si è visto, anche il divieto di assegnare mansioni non equivalenti. In relazione a questo tipo di obbligazioni, le Sezioni Unite hanno sancito che la prova dell'inadempimento è sempre a carico del creditore, anche nel caso in cui agisca per l'inadempimento; e ciò in quanto nelle obbligazioni negative il diritto nasce soddisfatto e quello che viene in considerazione è la successiva violazione.</p>
--	-----------------------------	-----------------------	---	--	---

<p>Il lavoratore che vede modificate illegittimamente le proprie mansioni può...</p>	<p>Chiedere oltre alla dichiarazione di nullità, la tutela cautelare prevista dall'art. 700 c.p.c.</p>	<p>Chiedere la reintegrazione nelle mansioni precedenti</p>	<p>Pretendere un adempimento del datore di lavoro in forma specifica</p>	<p>Chiedere esclusivamente la retribuzione prevista per le precedenti mansioni</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 Il lavoratore che vede illegittimamente modificate le proprie mansioni per effetto di un atto unilaterale del datore di lavoro o di un accordo in violazione della disciplina legale inderogabile, può chiedere, oltre alla dichiarazione di nullità, una pronuncia di condanna del datore all'adempimento. Ma non solo. La modificazione delle mansioni può coinvolgere beni personali del lavoratore assai rilevanti, quali la professionalità, l'immagine, la dignità e la stessa integrità psicofisica. Pertanto, qualora si profili un pericolo di pregiudizio imminente ed irreparabile di tali beni, il lavoratore interessato può utilizzare la tutela cautelare prevista dall'art. 700 c.p.c. Il pericolo, ovviamente, deve essere comprovato in concreto in relazione alla specifica situazione, non essendo sufficiente una valutazione in astratto sulla mera potenzialità lesiva dell'atto datoriale. In proposito occorre sottolineare che la professionalità non è certo lesa in modo irreparabile da qualsiasi privazione o riduzione di mansioni per il tempo occorrente a far valere il diritto in via ordinaria, per la semplice considerazione sistematica che nell'ordinamento sono previste sospensioni anche lunghe del rapporto (malattia, infortunio, maternità, cariche pubbliche, cariche sindacali) senza che al momento del rientro in servizio il lavoratore sia considerato professionalmente obsoleto. Alla luce di queste considerazioni il periculum alla professionalità potrebbe allora essere concretamente configurabile solo laddove si tratti di mansioni specializzate, che necessitano per la loro natura di un continuo aggiornamento, con applicazione pratica a casi concreti, ed il cui mancato esercizio dia quindi luogo a una perdita di professionalità.</p>
--	--	---	--	--	--

<p>Il lavoratore ha diritto di rifiutare l'espletamento di mansioni non dovute?</p>	<p>No</p>	<p>Sì</p>	<p>No, ma ha diritto alla retribuzione prevista per le precedenti mansioni</p>	<p>Sì, ma non ha diritto alla retribuzione</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 Il lavoratore non è obbligato a svolgere mansioni non dovute, assegnategli dal datore di lavoro in esecuzione di un atto unilaterale o di un accordo contra legem. Pertanto il lavoratore ha diritto di rifiutare l'espletamento di tali mansioni, senza subire alcuna conseguenza pregiudizievole, né sul piano disciplinare, né su quello retributivo. Invero, da un lato tale rifiuto non costituisce inadempimento e quindi non può giustificare una sanzione disciplinare conservativa o addirittura un licenziamento, e dall'altro lato si accompagna all'offerta della prestazione dovuta con conseguente conservazione del diritto alla integrale retribuzione, sia pure, secondo alcuni, sotto forma di risarcimento. Nonostante la giurisprudenza prevalente sia orientata nel senso di qualificare come eccezione di inadempimento il rifiuto del dipendente di svolgere le mansioni inferiori, è bene chiarire che il lavoratore non rifiuta una prestazione dovuta affermando l'inadempimento dell'altra parte, bensì, più semplicemente, si limita a rifiutare l'esecuzione di una prestazione non dovuta senza alcuna necessità di invocare a sostegno un inadempimento del datore.</p>
---	-----------	-----------	--	--	--

<p>Quand'è che il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in caso di assegnazione a mansioni non consentite?</p>	<p>Solo se le nuove mansioni non sono equivalenti</p>	<p>Sempre quando appartengono a due livelli inferiori</p>	<p>Sempre se ha causato un danno al lavoratore</p>	<p>Sempre perché il danno è in re ipsa</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Qualora l'esercizio di mansioni non dovute o la sottrazione di quelle dovute abbia causato al lavoratore un danno, il datore di lavoro è obbligato al relativo risarcimento. Invero la tutela risarcitoria è quella generale nel nostro ordinamento, che privilegia l'adempimento dell'obbligo fin quando sia possibile, ma l'assenza di tecniche esecutive dirette o indirette, nel caso di specie, apre inevitabilmente la strada ad un esito esclusivamente risarcitorio che è tipicamente non soddisfacente dell'interesse protetto, per cui il titolare deve accontentarsi di un equivalente monetario per la eventuale lesione subita. Del resto la tutela risarcitoria si presenta come l'unica in concreto esperibile nei rapporti non resistenti, nei quali, come è noto, il lavoratore, per timore del licenziamento, evita contrapposizioni stragiudiziali o giudiziali con il datore nel corso del rapporto, differendo alla fine di questo ogni azione retributiva o risarcitoria.</p>
--	---	---	--	--	---

<p>Il danno da demansionamento può essere...</p>	<p>Patrimoniale o non patrimoniale</p>	<p>Solo patrimoniale</p>	<p>Solo non patrimoniale</p>	<p>Non è mai configurabile un danno risarcibile</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 Il danno da demansionamento può essere patrimoniale o non patrimoniale. Il danno professionale di contenuto patrimoniale può consistere, anche alla luce della nuova disciplina, sia nel pregiudizio derivante dall'impoverimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore o dalla mancata acquisizione di una diversa capacità del medesimo valore, e cioè relativa a mansioni inquadrato nello stesso livello delle precedenti; oppure nel pregiudizio subito per la perdita di chances, vale a dire di ulteriori possibilità di guadagno o di carriera. Per quanto concerne il danno non patrimoniale, un esempio è rappresentato dal danno all'immagine professionale: questa, infatti, può considerarsi come la componente non patrimoniale del danno alla professionalità, perché consiste nel pregiudizio che il lavoratore subisce, non direttamente al suo «saper fare», bensì alla «posizione» raggiunta nell'organizzazione, vista nei suoi aspetti di posizione gerarchica e di prestigio, per certi versi di «status», maturati all'interno del luogo di lavoro, ma anche nel mercato del lavoro «esterno». Infatti può sussistere un danno all'immagine anche in assenza di un pregiudizio direttamente apprezzabile al «saper fare», ovvero al bagaglio di conoscenze acquisite dal lavoratore.</p>
--	--	--------------------------	------------------------------	---	---

L'obbligo di formazione di cui all'art. 2103 comma 3 del codice civile...	Grava sul datore di lavoro	Grava sul lavoratore	Si configura come un onere per il datore di lavoro e come un obbligo per il lavoratore	Grava su entrambe le parti	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>La norma non specifica su chi grava l'obbligo di formazione. A prima vista parrebbe che soggetto obbligato sia il datore di lavoro, in quanto è colui che dispone il mutamento di mansioni ed è sempre colui che deve organizzare la formazione. Tuttavia, a ben vedere, la previsione dello stesso comma 3, secondo cui l'inadempimento di tale obbligo non determina la nullità dell'atto di assegnazione alle nuove mansioni, porta ad escludere che tale obbligo gravi sul datore di lavoro, in quanto quest'ultimo non avrebbe alcun interesse a non rispettarlo, poiché la modifica delle mansioni resterebbe comunque valida. Sembra allora più convincente e lineare configurare quello della formazione come un onere del datore di lavoro e un obbligo del lavoratore. Si tratterebbe di un onere per il datore di lavoro perché deve assolverlo se vuole esercitare legittimamente il potere modificativo di adibizione del lavoratore a mansioni per le quali quest'ultimo è professionalmente idoneo. L'ordinamento riconosce dunque al datore di lavoro tale potere, ma ne condiziona l'esercizio all'assolvimento del suddetto onere. Come tutti gli oneri, neppure questo è obbligatorio per il soggetto gravato, ma se esso non viene assolto, l'ordinamento non gli riconosce il potere, e quindi l'atto di assegnazione alle mansioni è privo di effetti.</p>
---	----------------------------	----------------------	--	----------------------------	--

<p>L'obbligo di formazione deve esser adempiuto dal lavoratore...</p>	<p>Secondo il criterio della buona fede e correttezza</p>	<p>Solo se la formazione impartita risulta adeguata</p>	<p>Solo se le nuove mansioni sono di un livello e di una categoria inferiori</p>	<p>Solo se le nuove mansioni non comportano la perdita della professionalità precedentemente acquisita</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 Questo obbligo deve essere adempiuto, come tutti gli obblighi, con buona fede e correttezza da parte del lavoratore, nel senso che, ad esempio, egli non potrà fare mero atto di presenza ai corsi organizzati dal datore di lavoro, ma dovrà sforzarsi di acquisire la nuova professionalità. Il criterio di misura di questo sforzo di diligenza è quello generale che si evince dall'art. 1218 cod. civ., per cui il lavoratore deve dimostrare che l'eventuale inadempimento all'obbligo formativo è stato determinato da impossibilità derivante da causa a lui non imputabile, che nella specie potrebbe configurarsi, ad esempio, nel caso in cui l'offerta formativa del datore di lavoro si riveli palesemente inadeguata, ovvero nell'ipotesi in cui la professionalità richiesta per le nuove mansioni sia di un livello troppo superiore o differente rispetto alle capacità anche di base e potenziali del lavoratore. Ipotesi, questa, peraltro abbastanza teorica, in quanto non sarà interesse neppure del datore di lavoro sobbarcarsi l'onere di un lungo percorso formativo oltretutto dagli esiti incerti. In questi casi comunque non dovrebbe più trovare applicazione la previsione del comma 3 della validità dell'atto di assegnazione delle mansioni trattandosi di un inadempimento non imputabile al lavoratore.</p>
---	---	---	--	--	--

<p>Quante sono le ipotesi di adibizione a mansioni superiori?</p>	<p>4</p>	<p>1</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>Tra le situazioni prese in considerazione anche dal nuovo art. 2103 cod. civ., in cui vengono in rilievo le mansioni superiori bisogna preliminarmente operare una suddivisione, distinguendo la fattispecie relativa alla acquisizione della categoria superiore da parte del lavoratore, contenuta nel primo comma dell'art. 2103 c.c., dalla previsione di cui al comma 7, attinente al "caso" di assegnazione a mansioni superiori. Nel primo comma la norma, nello stabilire che il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni «corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito», si riferisce a tutte le ipotesi di promozione definitiva del lavoratore, indipendentemente dalle modalità mediante le quali essa può essere stata conseguita. In queste promozioni vi rientrano, quindi, sia la c.d. promozione automatica, regolata nel comma 7 – che costituisce solo uno dei possibili meccanismi di acquisizione del superiore inquadramento –, sia la modifica in melius delle mansioni espressamente prevista dalle parti come immediatamente definitiva, sia tutti gli altri tipi di promozione attraverso i quali viene attuata una «definitiva ed immediatamente irreversibile modificazione dell'inquadramento contrattuale del prestatore di lavoro», anche a prescindere del tutto dall'effettiva adibizione del dipendente a mansioni superiori. Si possono dunque distinguere due ipotesi di acquisizione del superiore inquadramento da parte del lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quella con modificazione delle mansioni, in cui l'adibizione a mansioni superiori è immediatamente definitiva, oppure lo diventa a seguito di promozione automatica - e quella che invece si produce anche in assenza di una vicenda modificativa dei contenuti qualitativi della prestazione, per cui il dipendente continua a svolgere le precedenti mansioni nonostante il superiore inquadramento
---	----------	----------	----------	----------	---

<p>Il lavoratore può rifiutare l'assegnazione definitiva a mansioni superiori?</p>	<p>No</p>	<p>Solo se comporta la perdita della professionalità acquisita</p>	<p>Solo se prevede maggiori responsabilità rispetto le precedenti mansioni</p>	<p>Sì</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4 Il comma 7 del nuovo art. 2103 cod. civ. prevede espressamente quello che già la giurisprudenza ricavava in via interpretativa anche dal precedente testo, e cioè la possibilità di rifiuto del lavoratore all'assegnazione definitiva alle mansioni superiori, espresso mediante "diversa volontà", come recita il comma 7. La ratio della disposizione risiede nell'interesse che può avere il lavoratore, nonostante si tratti normalmente di vicende favorevoli per quest'ultimo, a non assumere un'obbligazione di lavoro con diverso contenuto che nel caso concreto può, ad esempio, implicare assunzioni di maggiori responsabilità e rischi non graditi. La locuzione "salva diversa volontà del lavoratore", utilizzata dal comma 7, fa subito pensare che nel "silenzio" del lavoratore l'assegnazione diviene definitiva poiché scatta l'effetto inderogabile previsto dalla norma ove ne ricorrano i presupposti. Conseguentemente qui il comportamento del lavoratore che continua a svolgere le mansioni superiori è "concludente" nel senso di escludere la sua volontà contraria alla promozione.</p>
--	-----------	--	--	-----------	--

<p>L'assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva se...</p>	<p>Ha avuto luogo per almeno tre mesi continuativi</p>	<p>Ha avuto luogo per almeno sei mesi continuativi</p>	<p>Il lavoratore ha conseguito con successo la formazione per le nuove mansioni</p>	<p>È espressamente previsto dai contratti collettivi</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 Il comma 7 del nuovo art. 2103 cod. civ., pur continuando ad affidare all'autonomia collettiva il compito di fissare il termine decorso il quale si produce la promozione, in mancanza di tale previsione, ha allungato tale termine a sei mesi per tutte le categorie. La norma, inoltre, prevede espressamente la "continuatività" del periodo di adibizione alle mansioni superiori per essere utile ai fini della promozione. Il precedente art. 2103 cod. civ. non prevedeva tale requisito anche se una parte della dottrina riteneva di ricavarlo in via interpretativa mentre un'altra, al fine di evitare l'intento fraudolento delle reiterate assegnazioni a mansioni superiori, ognuna inferiore a tre mesi e quindi di durata inferiore al periodo necessario per maturare la promozione, propendeva per l'applicazione del criterio del cumulo di questi periodi. Tuttavia, con la previsione espressa del requisito della continuità, la nuova norma ha dunque recepito quello che era l'orientamento prevalente anche in precedenza, sicché ora dovrebbe essere ancor più chiaro che non può più essere effettuato il cumulo di reiterate assegnazioni ciascuna di durata inferiore al periodo necessario per maturare la promozione. Pertanto, residuano solo i rimedi di diritto comune come quello della frode alla legge, di fronte ad un'eventuale pratica di frazionamento del periodo adottato dal datore di lavoro per perseguire l'obiettivo di impedire la maturazione del diritto.</p>
---	--	--	---	--	---

<p>La sostituzione di un lavoratore in servizio costituisce un fatto impeditivo del diritto all'assegnazione definitiva a mansioni superiori?</p>	<p>No, mai</p>	<p>Sì</p>	<p>No, se è durata per più di sei mesi</p>	<p>No, ma dà diritto alla retribuzione superiore anche dopo il rientro del lavoratore sostituito</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 Ai fini della maturazione del diritto all'assegnazione definitiva, il comma 7 ribadisce che si deve trattare di "ragioni sostitutive", precisando che il lavoratore sostituito deve essere "in servizio", come si poteva evincere anche dalla precedente formulazione in cui si parlava di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Infatti, la ratio dell'eccezione alla regola della definitività dell'assegnazione è sempre quella secondo cui se la posizione superiore non è vacante, ma appartiene comunque ad un lavoratore con rapporto di lavoro subordinato in corso a tutti gli effetti, ma che provvisoriamente non occupa quel posto, il sostituto non matura il diritto alla promozione automatica proprio perché quando il sostituito riprenderà il suo posto, non vi sarà alcuna posizione superiore disponibile. Un caso particolare può essere invece quello del lavoratore che prende il posto, con mansioni superiori, di chi è stato trasferito in un'altra unità produttiva. In questa ipotesi il lavoratore trasferito è a tutti gli effetti "in servizio". Eppure, non consentire a chi ha preso il suo posto di maturare il diritto all'assegnazione definitiva delle mansioni superiori sarebbe in contrasto con la ratio che si è vista dell'eccezione in esame in quanto, in questa situazione, essendo il trasferimento (a differenza della trasferta o del distacco) connotato dalla definitività del mutamento del luogo di adempimento della prestazione, quel posto superiore è diventato "vacante" e quindi disponibile.</p>
---	----------------	-----------	--	--	--

<p>Nel rapporto di lavoro pubblico contrattualizzato, la disciplina delle mansioni è retta...</p>	<p>Dal criterio dell'equivalenza formale</p>	<p>Dal rispetto del livello e della categoria legale</p>	<p>È analoga a quella prevista per il lavoro tra privati</p>	<p>Dal principio dell'accesso tramite concorso</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 Nel rapporto di pubblico impiego contrattualizzato, la disciplina delle mansioni è dettata non dall'articolo 2103 cod. civ., bensì dalla norma speciale di cui all'art. 52 del Decreto Legislativo 165/2001 secondo cui "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive." Questa norma assegna rilievo per esigenze di buon andamento della Pubblica Amministrazione solo al criterio di equivalenza formale con la classificazione prevista in astratto dai contratti collettivi, indipendentemente dalla professionalità acquisita e senza che il giudice possa sindacare in concreto la natura equivalente della mansione. Tale nozione in senso formale comporta che tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria sono esigibili dal datore di lavoro, sicché, a fronte di un'equivalenza sul piano contrattuale, una dequalificazione è qualificabile solo qualora la nuova assegnazione comporti un sostanziale svuotamento dell'attività lavorativa.</p>
---	--	--	--	--	--

<p>L'illegittimità del provvedimento di assegnazione a mansioni superiori nel pubblico impiego comporta...</p>	<p>La nullità dell'assegnazione e la non spettanza della relativa retribuzione</p>	<p>Il diritto al risarcimento dei danni</p>	<p>Il diritto a percepire la retribuzione corrispondente alle mansioni effettivamente svolte</p>	<p>Il diritto all'assegnazione definitiva alle mansioni superiori dopo tre mesi</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Sulla base dei principi affermati dalle Sezioni Unite qualora il dipendente venga chiamato a svolgere le mansioni proprie di una posizione organizzativa, previamente istituita dall'ente, e ne assuma tutte le connesse responsabilità, la mancanza o l'illegittimità del provvedimento formale di attribuzione non esclude il diritto a percepire l'intero trattamento economico corrispondente alle mansioni di fatto espletate, ivi compreso quello di carattere accessorio, che è comunque diretto a commisurare l'entità della retribuzione alla qualità della prestazione resa. L'obbligo di integrare il trattamento economico del dipendente nella misura della qualità del lavoro effettivamente prestato prescinde dalla eventuale irregolarità dell'atto o dall'assegnazione formale a mansioni superiori e, il mantenere da parte della Pubblica Amministrazione l'impiegato a mansioni superiori, oltre i limiti prefissati per legge, determina una mera illegalità, che però non priva il lavoro prestato della tutela collegata al rapporto - ai sensi dell'articolo 2126 cod. civ. e, tramite detta disposizione, dell'articolo 36 della Costituzione - perché non può ravvisarsi nella violazione della mera legalità quella illiceità che si riscontra, invece, nel contrasto "con norme fondamentali e generali e con i principi basilari pubblicistici dell'ordinamento", e che, alla stregua della citata norma codicistica, porta alla negazione di ogni tutela del lavoratore.</p>
--	--	---	--	---	---

Può il datore di lavoro disporre il trasferimento del lavoratore senza il suo consenso?	Solo se il lavoratore non ha figli minorenni	No	Sì, purché sia giustificato	Solo se il datore di lavoro ha più di 15 dipendenti	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>In tema di trasferimento, il datore di lavoro gode di un'ampia discrezionalità nel decidere unilateralmente i trasferimenti individuali dei propri dipendenti. Ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, occorrono due requisiti per giustificare il trasferimento del lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la motivazione dello stesso che deve basarsi su comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive - lo spostamento da un'unità produttiva all'altra nell'ambito della stessa azienda <p>Se sussistono queste ragioni, l'azienda può disporre il trasferimento, anche senza il consenso del lavoratore. Occorre poi verificare le eventuali limitazioni previste dal contratto collettivo applicato. Alcuni Ccnl, infatti, prevedono eccezioni o trattamenti di miglior favore nel caso in cui il dipendente trasferito abbia figli. In ogni caso, il rifiuto del lavoratore al trasferimento è legittimo solo se quest'ultimo è privo dei presupposti. In tale ipotesi, il lavoratore che si rifiuta di adempiere, pur stando a disposizione del datore, ha diritto di ricevere la retribuzione. Se, viceversa, il trasferimento risulta giustificato, il rifiuto è illegittimo ed equivale a dimissioni o può essere sanzionato come assenza ingiustificata.</p>
---	--	----	-----------------------------	---	--

<p>Il distacco a differenza del trasferimento avviene...</p>	<p>Per soddisfare un interesse temporaneo del soggetto distaccante presso un altro datore di lavoro</p>	<p>Quando il lavoratore si trasferisce definitivamente presso un'altra unità produttiva</p>	<p>Tra unità produttive situate all'interno della stessa Regione</p>	<p>Solo previa autorizzazione del lavoratore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Una delle caratteristiche principali del distacco, che lo differenzia da altri istituti, quali la trasferta e il trasferimento, è il rapporto di lavoro trilaterale che si crea e che è composto da: datore di lavoro distaccante, datore di lavoro distaccatario e lavoratore. Ai sensi dell'articolo 30, comma 1, del Decreto Legislativo n. 276 del 2003, il distacco si ha quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Se ne deduce che il distacco è legittimo a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sia disposto per soddisfare l'interesse del datore di lavoro distaccante - abbia natura temporanea, (e dunque può durare fintanto che permanga il legittimo interesse che lo giustifica), ed avvenga per lo svolgimento di una specifica attività lavorativa <p>Pertanto, il distacco del lavoratore non comporta l'insorgenza di un nuovo rapporto con il beneficiario della prestazione lavorativa, ma solo una modificazione nell'esecuzione dello stesso rapporto, nel senso che l'obbligazione del lavoratore di prestare la propria opera viene temporaneamente adempiuta non in favore del datore di lavoro, ma in favore di un altro soggetto, (presso il quale il datore medesimo ha disposto il distacco del dipendente). Il datore di lavoro distaccante, in ogni caso, rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.</p>
--	---	---	--	--	--

<p>Per trasferimento si intende...</p>	<p>Il mutamento temporaneo della sede lavorativa</p>	<p>Il mutamento definitivo della sede lavorativa senza bisogno di comprovate ragioni</p>	<p>Il mutamento definitivo della sede lavorativa per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive</p>	<p>Il mutamento anche temporaneo della sede lavorativa, purché sia all'interno della stessa Regione</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Con trasferimento del lavoratore si intende il mutamento definitivo della sede lavorativa in cui il lavoratore deve rendere la prestazione e si verifica quando il lavoratore viene trasferito dalla sede originaria del datore di lavoro o da quella successivamente modificata ad un'altra. Il nostro ordinamento all'art. 2086 del codice civile riconosce al datore di lavoro il potere di modificare unilateralmente alcune condizioni del contratto di lavoro. Tra queste vi è il potere di modificare il luogo della prestazione. Tale potere deve essere esercitato entro il limite previsto dall'art. 2103, 8° comma, del codice civile che espressamente sancisce che il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. In ogni caso i singoli Contratti collettivi possono prevedere eventualmente ulteriori limitazioni al trasferimento dei lavoratori. Poiché con trasferimento si intende lo spostamento del lavoratore da una sede all'altra, non si applica la relativa disciplina qualora lo spostamento sia realizzato dal datore nell'ambito della medesima unità produttiva. Infine, dal punto di vista del profilo temporale, invece, il trasferimento si differenzia dall'ipotesi della trasferta ove il lavoratore viene inviato solo temporaneamente in un luogo diverso rispetto a quello contrattualmente previsto.</p>
--	--	--	--	---	---

<p>La trasferta si differenzia dal trasferimento per...</p>	<p>La temporaneità della “missione”</p>	<p>L’assenza del rimborso delle spese di viaggio</p>	<p>La necessità del consenso del lavoratore</p>	<p>La necessità di soddisfare l’interesse di un altro datore di lavoro</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 Gli istituti del trasferimento e della trasferta, pur implicando entrambi uno spostamento di sede, non sono omogenei, in quanto il trasferimento consiste in un mutamento (tendenzialmente) definitivo e non già temporaneo. La trasferta, infatti, si distingue dal trasferimento perché è indefettibilmente caratterizzata dalla temporaneità dell’assegnazione del lavoratore ad una sede diversa da quella abituale al fine di soddisfare esigenze contingenti. Il lavoratore può essere inviato in missione temporanea per esigenze di servizio. In caso di trasferte di durata superiore alla settimana, la comunicazione dell’invio in missione gli sarà recapitata con un anticipo di almeno sette giorni. Quando la modifica è definitiva, invece, si parla di trasferimento, anche esso configura un atto di esercizio del potere direttivo. L’esercizio di tale potere, però, è regolato dalla legge proprio per la maggiore incidenza che ha sulla posizione del lavoratore.</p>
---	---	--	---	--	--

<p>Sempre b) Mai c) Solo se prova il pregiudizio imminente e irreparabile d) Solo se il trasferimento è a più di 100 km dalla precedente sede</p>	<p>Ricevere un anticipo del 30% per tutte le spese astrattamente ipotizzabili per la trasferta</p>	<p>Essere retribuito per le ore di lavoro effettivo, ma non per quelle trascorse in viaggio</p>	<p>Sostenere a suo carico le spese di trasferta se la nuova sede non dista più di 30 km dalla sede precedente</p>	<p>Ricevere un'indennità del 20% della retribuzione qualora la trasferta superi le 24 ore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4 Al lavoratore in missione spetta: a) il rimborso delle spese di viaggio effettuate su mezzi normali di trasporto b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio e di tutte le altre spese sostenute dal lavoratore per l'espletamento della missione. In sostituzione delle spese di vitto e alloggio potrà essere concordata direttamente tra l'azienda e il lavoratore una diaria giornaliera c) contestualmente all'invio in missione che comporti il pernottamento, un anticipo di entità pari alle spese ipotizzabili, salvo successivo conguaglio, con obbligo di puntuale rendiconto e relative responsabilità Al lavoratore in missione, qualora questa superi le 24 ore, deve essere corrisposta una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo di durata della trasferta. Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti o anticipazioni di orario. Tuttavia, se il lavoratore, nella sede dove si svolge la sua missione, espleta una attività controllabile dall'azienda e che comporti la effettuazione di lavoro supplementare e/o straordinario, questo sarà compensato a parte. Le ore trascorse in viaggio saranno considerate alla stregua di ore di effettiva prestazione fino ad un massimo di 8 ore giornaliere. Nei casi di trasferta di lunga durata, invece, potranno essere concordate direttamente tra l'azienda e il lavoratore norme diverse e particolari.</p>
---	--	---	---	---	---

<p>Il trasferimento tutelato è quello che avviene...</p>	<p>Anche all'interno della stessa unità produttiva</p>	<p>Da un'unità produttiva ad un'altra</p>	<p>Da un'unità produttiva ad un'altra, purché all'interno dello stesso Comune</p>	<p>Da un'unità produttiva ad un'altra, purché non distanti più di 50 km tra loro</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 Prima dello Statuto dei Lavoratori, dottrina e giurisprudenza individuavano il trasferimento, disciplinato nella contrattazione collettiva, con riferimento al mutamento geografico o territoriale del luogo della prestazione di lavoro. Lo Statuto dei Lavoratori ha recepito questa nozione, qualificando il trasferimento con riferimento allo spostamento da un'unità produttiva all'altra. Pertanto, il trasferimento tutelato è quello da unità produttiva a unità produttiva e non semplicemente da località a località, sicché la giustificazione è necessaria anche per il trasferimento attuato all'interno dello stesso Comune e della medesima località. Ciò che rileva, dunque, sono le unità produttive e non le distanze tra le stesse. La giurisprudenza, dopo aver sostenuto una interpretazione flessibile ed elastica dell'unità produttiva, ha finito per accogliere quella nozione unitaria, che non coincide con quella prevista dall'art. 35 dello Statuto dei Lavoratori, ma che la identifica con qualunque segmento dell'organizzazione aziendale, dotato di autonomia funzionale, indipendentemente dai requisiti dimensionali.</p>
<p>In caso di trasferimento con assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori rispetto a quelle espletate nella sede di provenienza, il trasferimento si considera...</p>	<p>Illegittimo</p>	<p>Legittimo</p>	<p>Legittimo, se disposto per comprovate esigenze aziendali</p>	<p>Legittimo solo se concordato tra le parti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Nell'ipotesi di trasferimento del lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra, con l'assegnazione di mansioni inferiori a quelle espletate nella sede di provenienza, l'illegittimità del mutamento di mansioni non comporta l'illegittimità del trasferimento se disposto per comprovate esigenze aziendali, con la conseguenza che il datore di lavoro è tenuto all'assegnazione di mansioni nel rispetto dei limiti del livello e della categoria legale, già visti a proposito del nuovo articolo 2103 del codice civile, in confronto a quelle svolte dal lavoratore prima del trasferimento. Il lavoratore, inoltre, avrà diritto al risarcimento dei danni eventualmente cagionati, ma non</p>

					già alla reintegrazione del lavoratore medesimo nelle mansioni e nella sede di provenienza.
--	--	--	--	--	---

<p>È legittimo il trasferimento per incompatibilità ambientale?</p>	<p>Sempre</p>	<p>Mai</p>	<p>Solo se configura un grave inadempimento</p>	<p>Solo a causa della disorganizzazione o disfunzione dell'unità produttiva</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>La sussistenza di una situazione di incompatibilità tra il lavoratore ed i suoi colleghi o collaboratori diretti, che comporti tensioni personali o anche contrasti nell'ambiente di lavoro comportanti disorganizzazione e disfunzione, concretizza un'oggettiva esigenza di modifica del luogo di lavoro e va valutata in base al disposto dell'articolo 2103 del codice civile, con conseguente possibilità di trasferimento del dipendente sulla base di comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive. Pertanto, il trasferimento del dipendente dovuto ad incompatibilità aziendale, trovando la sua ragione nella disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva, va ricondotto alle esigenze tecniche organizzative e produttive di cui all'articolo 2103 del codice civile, piuttosto che a ragioni punitive e disciplinari, con la conseguenza che la legittimità del provvedimento datoriale di trasferimento prescinde dalla colpa in senso lato dei lavoratori trasferiti. In tali casi il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, che legittimano il trasferimento del lavoratore deve essere diretto soltanto ad accertare se vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa. Inoltre, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell'iniziativa economica garantito dall'art. 41 della Costituzione, il controllo non può essere esteso al merito della scelta imprenditoriale, né questa deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento rappresenti una scelta ragionevole che il datore di lavoro possa adottare sul piano tecnico organizzativo o produttivo.</p>
---	---------------	------------	---	---	---

<p>Nel caso di trasferimento ingiustificato, il lavoratore deve obbedire all'ordine?</p>	<p>Sì, sempre</p>	<p>No, può rifiutarsi</p>	<p>Sì, ma solo se il lavoratore viene trasferito fuori dal Comune</p>	<p>Sì, solo se il lavoratore viene trasferito a più di 50 km dalla propria residenza</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 La dottrina è orientata a ritenere nullo per violazione di norma imperativa il trasferimento del lavoratore attuato in mancanza delle esigenze tecnico – organizzative aziendali. Il lavoratore può quindi legittimamente rifiutare di adempiere all'ordine di trasferimento in difetto dei suddetti presupposti. Conseguentemente è illegittimo il trasferimento che dovesse essere intimato a seguito del rifiuto di aderire al trasferimento. Tuttavia, secondo un filone della giurisprudenza di legittimità, a fronte di un trasferimento illegittimo è sproporzionata la reazione del lavoratore che rifiuta di prestare la propria attività lavorativa qualora non ricorrano specifiche esigenze vitali. Pertanto, il rifiuto del lavoratore di assumere servizio presso la sede di destinazione deve essere proporzionato all'inadempimento datoriale ai sensi dell'articolo 1460, comma 2 del codice civile, sicché lo stesso deve essere accompagnato da una seria ed effettiva disponibilità a prestare servizio presso la sede originaria, configurandosi altrimenti l'arbitrarietà dell'assenza dal lavoro.</p>
<p>Il datore di lavoro è tenuto a trasferire il lavoratore al fine di evitarne il licenziamento?</p>	<p>Sì, sempre</p>	<p>Mai</p>	<p>Solo se ha mansioni libere in un'altra sede</p>	<p>Solo se ha più di 15 dipendenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 In applicazione dei principi generali sul repêchage, il datore di lavoro deve fornire la prova di aver offerto al lavoratore tutte le mansioni disponibili nell'organizzazione, che egli sia in grado di svolgere. Questo principio si applica anche nel caso in cui queste mansioni si trovino in altra unità produttiva, in tal caso il datore di lavoro non eserciterà direttamente il potere di trasferimento del lavoratore, ma sarà tenuto a dimostrare di aver avanzato al lavoratore la proposta di tale trasferimento in alternativa al licenziamento. Nel caso di rifiuto da parte del lavoratore, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, e non al licenziamento disciplinare per il rifiuto del trasferimento.</p>

<p>Il lavoratore può chiedere un provvedimento di urgenza ex art. 700 c.p.c. contro il trasferimento?</p>	<p>Sempre</p>	<p>Mai</p>	<p>Solo se prova il pregiudizio imminente e irreparabile</p>	<p>Solo se il trasferimento è a più di 100 km dalla precedente sede</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Il ricorso al provvedimento di urgenza ex articolo 700 del codice di procedura civile, utilizzabile qualora vi sia il pericolo di un pregiudizio imminente e irreparabile non fronteggiabile coi gli strumenti ordinari, costituisce uno dei rimedi più efficaci avverso il trasferimento illegittimo. Invero, la sola sospensione degli effetti di un trasferimento illegittimo è già di per sé idonea ad eliminare l'eventuale pericolo di un effettivo pregiudizio imminente ed irreparabile per beni fondamentali quali i rapporti familiari, sociali o la salute, derivanti dal cosiddetto sradicamento del lavoratore, poiché, una volta ottenuta in via di urgenza la sospensione del trasferimento, il lavoratore che rifiuta la prestazione e offre al datore di lavoro la propria prestazione nella sede originaria, non è passibile di sanzioni disciplinari. Se, invece, in alternativa o in aggiunta, il trasferimento illegittimo lo si qualifichi come un illecito contrattuale, il lavoratore può richiedere il risarcimento degli eventuali danni, anche alla persona, causati dall'ottemperanza all'ordine del datore di lavoro, dimostrando l'esistenza di un danno effettivo e non meramente potenziale, nonché il nesso di causalità tra il trasferimento e il suddetto danno. In ogni caso, a prescindere dalla tutela giurisdizionale, il lavoratore può attuare una autotutela rifiutando di eseguire il trasferimento illegittimo. Infatti, in questo caso il lavoratore non è obbligato a svolgere la propria prestazione presso un'unità produttiva diversa, in quanto il provvedimento del datore di lavoro è inefficace essendo contrario a norma imperativa.</p>
---	---------------	------------	--	---	--

<p>Quale disciplina sul trasferimento si applica ai dipendenti pubblici?</p>	<p>Una disciplina speciale</p>	<p>Quella ordinaria prevista dall'art. 2103 cod. civ.</p>	<p>Una disciplina mista</p>	<p>Nessuna, perché i dipendenti pubblici non sono trasferibili</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 A differenza dell'articolo 2103 del codice civile, l'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001 nulla dispone per quanto riguarda il trasferimento dei dipendenti pubblici. Altre norme del suddetto Decreto disciplinano fattispecie diverse dal trasferimento, quali la cessione del contratto o il passaggio del dipendente presso Amministrazioni diverse. Pertanto, alla luce del criterio generale stabilito dall'art. 2, comma 2 del D.Lgs. citato, che sancisce la generalizzata applicazione al rapporto di lavoro delle disposizioni del codice civile, nonché delle leggi speciali, ribadita dall'art. 51, comma 1, con la sola eccezione delle diverse disposizioni contenute in detto Decreto, non vi sono ragioni per non ritenere applicabile anche al rapporto di lavoro privatizzato con la P.A. la disciplina prevista dall'art. 2103 del codice civile per il trasferimento. Possiamo dire, quindi, che trovano applicazione al lavoro pubblico sia la nozione di trasferimento valida per il settore privato, sia quella di unità produttiva con conseguente esclusione della fattispecie del trasferimento in caso di spostamento del dipendente da un ufficio ad un altro attuato nell'ambito della stessa unità produttiva. Allo stesso modo troverà applicazione l'elaborazione giurisprudenziale formatasi a proposito della giustificazione del trasferimento.</p>
--	--------------------------------	---	-----------------------------	--	--

<p>A quali condizioni è legittima l'adibizione definitiva a mansioni superiori nel lavoro pubblico?</p>	<p>In caso di esigenze organizzative</p>	<p>Se il dipendente ha il titolo di studio adeguato</p>	<p>A seguito di procedure selettive</p>	<p>A seguito di corso di formazione</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Nel rapporto di lavoro pubblico non vige il principio della promozione automatica, né può essere applicato il procedimento logico giuridico seguito dal Giudice in relazione al rapporto di lavoro privato, diretto alla determinazione dell'inquadramento di un lavoratore subordinato che si sviluppa in tre fasi successive, consistenti nell'accertamento in fatto delle attività lavorative in concreto svolte, nell'individuazione delle qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e nel raffronto tra il risultato della prima indagine ed i testi della normativa contrattuale individuati nella seconda.</p> <p>Invece, nel rapporto di lavoro pubblico, l'assegnazione del lavoratore a mansioni superiori deve avvenire necessariamente a seguito di procedura selettiva come previsto dall'art. 52. Inoltre, può considerarsi svolgimento di mansioni superiori, ai sensi del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, articolo 52, comma 3, "soltanto l'attribuzione in maniera prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti di dette mansioni", con la conseguenza che "a tal fine il giudice di merito deve procedere a una profonda ricognizione di tutto il contenuto delle mansioni svolte, all'esame delle declaratorie generali delle categorie di inquadramento e dei profili professionali che riguardano un'eventuale controversia.</p>
---	--	---	---	---	---

<p>Il risarcimento del danno per l'adibizione a mansioni non dovute o per sottrazione di mansioni può avvenire...</p>	<p>Solo per i danni non patrimoniali</p>	<p>Solo per i danni patrimoniali</p>	<p>Sia per i danni patrimoniali, che per quelli non patrimoniali</p>	<p>Non è previsto il risarcimento in quanto l'ordinamento predispone altri tipi di tutela</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Qualora l'esercizio di mansioni non dovute o la sottrazione di quelle dovute abbia causato al lavoratore un danno, il datore di lavoro è obbligato al relativo risarcimento. La responsabilità del datore di lavoro per l'illegittima modificazione delle mansioni è sicuramente contrattuale, poiché deriva dalla trasgressione della disciplina del rapporto di lavoro. Da qui deriva la competenza del Tribunale del lavoro ex art. 409 c.p.c., l'applicazione del termine di prescrizione ordinaria decennale ex art. 2946 cod. civ. nonché l'esonero del lavoratore dell'onere della prova dell'imputabilità dell'inadempimento ex art. 1218 cod. civ. Il danno da dequalificazione può essere patrimoniale o non patrimoniale. Il danno professionale di contenuto patrimoniale può consistere sia nell'impovertimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore, che della mancata acquisizione di una maggiore capacità. Per quanto concerne il danno non patrimoniale, la Corte di Cassazione a Sezioni Unite ha stabilito che tale tipo di danno costituisce una categoria ampia e onnicomprensiva, all'interno del quale non è possibile ritagliare ulteriori sottocategorie, se non con valenza meramente descrittiva (si pensi ad esempio ai cosiddetti danno biologico, al danno morale soggettivo e al danno esistenziale che prima di questo intervento venivano concepite come autonome categorie di danno).</p>
---	--	--------------------------------------	--	---	---

<p>Le mansioni superiori svolte ai sensi dell'art. 2103, comma 7, durante il distacco...</p>	<p>Conferiscono al lavoratore il diritto all'assegnazione definitiva alle mansioni superiori</p>	<p>Conferiscono al lavoratore solo il diritto alla retribuzione superiore per quel determinato periodo</p>	<p>Conferiscono al lavoratore il diritto all'assegnazione definitiva delle mansioni superiori solo presso il distaccato</p>	<p>Sono sempre vietate</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 Prima dell'introduzione dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 276/2003 relativo alla disciplina del distacco, la giurisprudenza sul presupposto che la fattispecie del vecchio art. 2103 cod. civ. rappresentasse soltanto una modificazione delle modalità di esecuzione della prestazione, che non fa venir meno il vincolo organizzativo e gerarchico con il datore di lavoro distaccante, riteneva che il lavoratore potesse far valere il diritto all'assegnazione definitiva della qualifica superiore, e quindi potesse pretendere di continuare ad essere così inquadrato anche al suo rientro dal distacco, in alcune pronunce a condizioni che le mansioni superiori svolte a favore del beneficiario fossero omogenee rispetto a quelle precedentemente svolte e, più in generale, che presentassero i requisiti richiesti dalla contrattazione collettiva applicata dal datore di lavoro ai fini dell'inquadramento nel livello superiore. Anche la più recente disciplina del distacco non sembra modificare le suddette conclusioni. Il distacco costituisce ormai una normale forma di esercizio del potere direttivo, con il quale il datore di lavoro decide le modalità organizzative di esecuzione della prestazione lavorativa, analogamente a quanto avviene per il trasferimento, tanto è vero che non è richiesto il consenso del lavoratore, se non quando il distacco comporti un mutamento di mansioni.</p>
--	--	--	---	----------------------------	--

<p>Qual è il fatto impeditivo della promozione automatica nel lavoro privato in caso di svolgimento di mansioni superiori a sei mesi?</p>	<p>L'inidoneità professionale del lavoratore</p>	<p>La sostituzione con altro lavoratore in servizio</p>	<p>L'anzianità inferiore ai 10 anni di servizio del lavoratore</p>	<p>Lavorare in un'azienda con meno di 15 dipendenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 L'assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva ad esclusione del caso in cui essa abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio. Dalla formulazione letterale della disposizione dovrebbe dedursi che si tratta di un tipico fatto impeditivo del diritto alla promozione automatica, il cui onere di allegazione e prova è quindi a carico del datore di lavoro. I lavoratori assenti, ma con diritto alla conservazione del posto possono considerarsi coloro che vengono a trovarsi nelle situazioni previste dagli articoli 2110 e 2111 del codice civile, quali ad esempio infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, servizio militare, oppure coloro che sono in sciopero o che ricoprono funzioni pubbliche elettive, oppure ancora i sindacalisti che usufruiscono dei permessi, o i lavoratori in cassa integrazione, o quelli in permesso retribuito previsto dalla contrattazione collettiva. Se l'assenza dall'azienda è elemento necessario, non è detto quindi che sia sufficiente all'assegnazione in via definitiva alle mansioni superiori. Infatti, deve trattarsi di una di quelle vicende anomale, imprevedibili ed eccezionali del rapporto di lavoro comportanti la sospensione in senso tecnico dello stesso. Una delle conseguenze di maggior rilievo è quella secondo cui si esclude possa considerarsi assente il lavoratore in ferie.</p>
---	--	---	--	---	---