

PERCORSO ISPETTORATO DEL LAVORO – INAIL E MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Videolezione 11.1 – Le mansioni e la disciplina del loro mutamento

Introduzione

Benvenuti!

In questa lezione tratteremo le ipotesi di legittima adibizione a mansioni inferiori previste dai commi 2 e 4 dell'art. 2103 del cod. civ.

Bene, non ci resta che cominciare...

Art. 3, D.Lgs. 81/2015

L'art. 3 del D.Lgs. 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, 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.

I termini “qualifica” e “categoria”

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 “categoria” o di “qualifica”. Pertanto è opportuno una breve puntualizzazione preliminare 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 (art. 2095 c.c.) 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”.

Il termine “qualifica”, invece, 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.

Vi è poi 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».

Ciascuno di questi livelli, o categorie, o qualifiche, normalmente contiene una descrizione delle caratteristiche comuni, in termini di requisiti professionali, delle mansioni in esso raggruppate. A tali caratteristiche segue una elencazione, spesso a titolo esemplificativo, di «profili professionali» che quasi sempre indicano le qualifiche raggruppate in ciascun livello, alle volte specificando ulteriormente il contenuto professionale di mansioni omogenee.

Come vedremo, il livello di inquadramento e la categoria legale con la nuova disciplina assolvono all'ulteriore funzione di limitare l'area della mobilità orizzontale.

[Art. 2103 del Codice Civile](#)

Il nuovo art. 2103 cod. civ. non ha modificato la formulazione iniziale della norma relativa alle mansioni di assunzione, avendo riportato il medesimo incipit precedente, secondo cui il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto.

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 il contratto, indichi soltanto la qualifica.

Inoltre c'è da considerare che non sempre tutte le mansioni inquadrate nello stesso livello sono esigibili dal datore di lavoro in quanto il comma 1 pone l'ulteriore limite della medesima categoria legale e comunque vi è sempre l'eventualità che la differente professionalità richiesta da mansioni pur incluse nello stesso livello, non sia acquisibile mediante la formazione.

Anche sotto l'aspetto strettamente testuale, il comma 1 dell'art. 2103 cod. civ., continua a distinguere nettamente le mansioni di assunzione da quelle riconducibili allo stesso livello di inquadramento.

Principio dell'automaticità della classificazione

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 c.d. principio dell'automaticità della classificazione e cioè della prevalenza delle mansioni in concreto svolte rispetto alla qualifica formalmente indicata all'atto dell'assunzione (o anche successivamente).

Ai fini dell'inquadramento rilevano, dunque, le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore.

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.

Per capire appieno la nuova disciplina del mutamento delle mansioni è necessario dar conto del vecchio articolo 2103, in particolare di quella vicenda del rapporto che era la nozione di equivalenza. Affinché due mansioni si equivalessero era necessario, ma non sufficiente, che entrambe fossero collocate dal contratto collettivo nel medesimo livello di classificazione. L'ulteriore elemento rispetto all'identità di inquadramento era quello della conservazione del patrimonio professionale acquisito, nel senso che le nuove mansioni dovevano consentire al lavoratore l'utilizzo di quel corredo di nozioni e di esperienza acquisite nella fase pregressa del rapporto.

Sostituzione della regola dell'equivalenza con il livello di inquadramento e la categoria legale

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 "il lavoratore deve essere adibito ... a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte". Questa norma pone la regola generale per la mobilità c.d. orizzontale, alla quale fanno poi seguito, nei commi 2, 4 e 6, una serie di deroghe o eccezioni.

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, spostando le tutele dal piano rigido della legge, al piano mobile della contrattazione collettiva.

Le ipotesi di legittima adibizione a mansioni inferiori

Altra grande novità della riforma dell'art. 2103 cod. civ. è quella di aver introdotto alcune fattispecie giustificatrici del demansionamento, che si sostanziano in una serie di deroghe, non più alla regola dell'equivalenza, bensì a quella prevista nel primo comma relativa al divieto di assegnare mansioni non inquadrate nello stesso livello e nella stessa categoria delle precedenti.

Al riguardo la nuova norma prevede tre tipi di eccezioni alla regola generale, nei commi 2, 4 e 6.

Tutte hanno due caratteristiche in comune: il principio di necessaria giustificazione del demansionamento, tipizzata dalla legge (comma 2 e 5) o dal contratto collettivo (comma 4), e la forma scritta della

comunicazione, per quanto riguarda quelli consentiti dai commi 2 e 4, o del patto, che oltretutto deve essere sottoscritto in determinate sedi, per quanto concerne le modifiche ex comma 6.

Le suddette deroghe sono di due tipi con riferimento alla fonte di provenienza: 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.

Viste sotto il profilo dei limiti, sono sempre di due tipi: 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.

Anche sotto l'aspetto dei trattamenti corrispettivi sono di due tipi: 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 pur inferiori pattuite (comma 6).

Mansioni di un solo livello inferiore, a parità di categoria legale

La prima eccezione alla regola generale di cui al comma 1, è prevista dal comma 2, che attribuisce al datore di lavoro il potere di assegnare mansioni inferiori al lavoratore. La norma pone tre limiti a questo potere del datore di lavoro, chiamato jus variandi in pejus.

Il primo è costituito dalla necessaria giustificazione che consiste "nella modifica degli assetti organizzativi che incide sulla posizione del lavoratore". La modifica della posizione lavorativa è dunque necessaria, ma non sufficiente da sola a legittimare l'esercizio del potere in mancanza della "modifica degli assetti organizzativi".

Un altro limite, consiste nella immodificabilità della categoria legale e del livello delle nuove mansioni, che deve essere solo quello immediatamente inferiore al precedente.

L'effetto legale di questo mutamento in pejus delle mansioni del lavoratore, previsto dal comma 5, consiste nella conservazione del trattamento retributivo di cui godeva nel livello superiore, con la sola eccezione degli elementi retributivi collegati a particolari modalità della precedente prestazione. Si tratta, in sostanza dell'attribuzione della retribuzione di miglior favore superiore a quella spettante in ragione delle mansioni assegnate.

Un altro effetto, questa volta solo eventuale, è il sorgere dell'onere sul datore di lavoro, di impartire al lavoratore un'adeguata formazione e l'obbligo del lavoratore di adempiere all'obbligo formativo.

Viene infine richiesta, dal comma 5, anche la forma scritta per la comunicazione del provvedimento di assegnazione alle mansioni, a pena di nullità, a differenza dei mutamenti di cui al comma 1 che sono a forma libera.

Mansioni di un solo livello inferiore a parità di categoria legale per previsione del contratto collettivo

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 esterni, imposti al contratto collettivo e, di conseguenza, anche al datore di lavoro, e cioè l'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:

- 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.

Si deve inoltre ritenere che, come quello di cui al comma 2, anche questo mutamento di mansioni inferiori sia unilaterale, potendo essere imposto dal datore di lavoro al dipendente in forza di jus variandi in pejus.

La differenza con l'altra deroga di cui al comma 2, risiede qui 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 lo jus variandi in pejus.

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.

Ovviamente le "ulteriori ipotesi", devono essere predeterminate specificamente dal contratto collettivo, ma rimangono comunque insindacabili da parte del giudice.

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.

Conclusioni

Bene, questa video lezione è finita.

Ti ricordo che abbiamo analizzato il nuovo art. 2103 del Codice Civile e le corrette regole di adibizione a mansioni inferiori da parte del datore di lavoro.

Grazie per l'attenzione!