

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E
STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in Diritto dell'Economia



IL MUTAMENTO DI MANSIONI NEL JOBS ACT

Relatore: Prof.ssa Francesca Limena

Laureanda: Alessandra De Padova
matricola N. 1065221

A.A. 2015/2016

INDICE

INDICE	1
PREMESSA	3
CAPITOLO PRIMO	5
LE MANSIONI E IL POTERE UNILATERALE DEL DATORE DI LAVORO	5
1.1 La disciplina delle mansioni: il concetto di mansione e il tema dell' inquadramento	5
1.2 Il principio di equivalenza e della flessibilità funzionale alla luce dell'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2015. Riferimenti ai precedenti normativi	12
1.3 Il mutamento di mansioni in pejus e l'assegnazione a mansioni superiori .	16
1.4 La sentenza del Tribunale di Roma n. 8195/2015: un caso pratico di applicazione del concetto di equivalenza e di professionalità.....	24
1.5 Il passaggio da una nozione "rigida" di equivalenza ad una concezione più flessibile	28
1.6 Il rinvio al contratto collettivo.....	34
CAPITOLO SECONDO.....	39
LO <i>JUS VARIANDI</i> , I CASI SPECIALI E LA RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE	39
2.1 Brevi cenni sull'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa.....	39
2.2 La nullità dei patti contrari e i casi particolari previsti dalla legge (cd. eccezioni legali)	40
2.3 Le eccezioni previste dalla giurisprudenza.....	43
2.4 Le mansioni inferiori	45
2.5 Sottrazione di mansioni e "posizione lavorativa"	48
2.6 La mobilità verso il basso prevista dai contratti collettivi	51
2.7 I cd. accordi individuali di modifica delle mansioni	53
2.8 Le mansioni superiori.....	57

CAPITOLO TERZO.....	61
LA TUTELA GIUDIZIARIA DEL LAVORATORE. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....	61
3.1: L'influenza della riforma nel sistema organizzativo aziendale.....	61
3.2 I poteri di controllo del giudice	63
3.3 Il risarcimento del danno da demansionamento.....	65
3.4 Il demansionamento come illecito permanente secondo una recente sentenza di merito.....	68
3.5 Considerazioni conclusive.....	71
BIBLIOGRAFIA.....	73

PREMESSA

Il D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, Testo Unico di riordino dei Contratti di Lavoro, meglio noto come “Jobs Act”, è intervenuto sul tema del mutamento di mansioni, riformulandone la disciplina. In particolare, con l’art. 3, è stata riscritta la disposizione contenuta nell’art. 2103 c.c., con una revisione complessiva delle mansioni e indicando una serie di ipotesi in cui è possibile “demansionare” il lavoratore, allo scopo di rendere più flessibile la gestione del rapporto di lavoro, per consentire alle imprese di affrontare meglio la crisi che negli ultimi anni ha colpito duramente il mercato lavorativo.

La presente trattazione è volta a descrivere le principali novità in materia, comparandole con la disciplina previgente, ed è articolata in tre capitoli, il primo dei quali è dedicato alle “Mansioni e il potere unilaterale del datore di lavoro”, ove viene affrontato, preliminarmente, il tema dell’inquadramento, con particolare riguardo alle nozioni di mansioni ed al potere “unilaterale” del datore di lavoro di modificare le stesse.

Il secondo capitolo, invece, intitolato “*Jus variandi*, i casi speciali e la rassegna giurisprudenziale”, rappresenta il fulcro della trattazione, in quanto si passa dalla disamina del previgente testo dell’art. 2103 c.c. a quello novellato, ove il criterio dell’“equivalenza delle mansioni”, presente nella precedente formulazione, è ora sostituito dal riferimento più preciso alle “mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento”. Vengono affrontati casi specifici, previsti da apposite norme, nonché dalla giurisprudenza, che rappresentano una vera e propria deroga al dettato dell’art. 2103 c.c., stabilendo la legittimità dell’adibizione del lavoratore a mansioni inferiori. Inoltre, particolare attenzione è rivolta, anche dal punto di vista giurisprudenziale, al cd. *jus variandi*, quel particolare potere giuridico spettante al datore di lavoro di modificare le mansioni, senza il consenso dell’altra parte.

Nel terzo capitolo, infine, dal titolo “La tutela giudiziaria del lavoratore. Considerazioni conclusive”, viene approfondito il tema del demansionamento, con riguardo alla casistica giurisprudenziale, ai poteri di controllo del giudice e, soprattutto, agli strumenti giuridici che il lavoratore ha a sua disposizione nei casi di demansionamento illegittimo, al fine di ottenere un risarcimento del danno che, alla luce delle sentenze più recenti, risulta essere di non facile dimostrazione.

CAPITOLO PRIMO

LE MANSIONI E IL POTERE UNILATERALE DEL DATORE DI LAVORO

1.1 La disciplina delle mansioni: il concetto di mansione e il tema dell' inquadramento

L'attuale disciplina delle mansioni è contenuta nell'art. 3 del D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 che, nel suo primo comma, ha sostituito in toto la regolamentazione del previgente art. 2103 c.c. con ben nove commi, al posto dei due precedenti.

Tale riforma ha stabilito, da un lato, nuove regole sul mutamento di mansioni, con una previsione più ampia, dall'altro, ha garantito al datore di lavoro una peculiare posizione di comando, di controllo e di supremazia nei confronti del lavoratore e della struttura organizzativa in cui lo stesso è inserito.

L'art. 2103 del codice civile ha sempre rappresentato, infatti, per i datori di lavoro un forte strumento di rigidità nella gestione del rapporto lavorativo; ora, con il D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, attuativo della Legge n. 183/2014 (cd. Legge delega) è stata riscritta tale disposizione, con mutamento della disciplina delle mansioni e con l'indicazione, in particolare, di una serie di ipotesi in cui è possibile demansionare il lavoratore.

Il risultato è una nuova disciplina legale caratterizzata da una flessibilità che si pone all'interno dei rapporti tra le fonti, con ampie aperture all'autonomia collettiva ed anche a quella individuale, pur nelle sedi protette; pertanto, al fine di valutare la portata della riforma, si dovrà tener conto non soltanto della comparazione fra discipline legali, ma anche delle tendenze della contrattazione collettiva e individuale.

Il nuovo primo comma dell'art. 2103 c.c. recita: "il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte". Esso conferma la sopravvivenza dello *jus variandi*, anche in orizzontale, quale elemento naturale del contratto di lavoro; muta, tuttavia, il modo di configurare il limite al potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente la prestazione lavorativa.

Con il termine "mansioni" si vuole indicare il contenuto della prestazione oggetto dell'obbligazione di lavoro 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. Ad esempio, i compiti di una segretaria potranno consistere nel rispondere al telefono, gestire l'archivio, sistemare la corrispondenza e così via.

Le mansioni fungono dunque da criterio di determinazione qualitativa della prestazione e tramite esse viene delimitata gran parte dell'area del debito del lavoratore nei confronti del datore di lavoro ¹.

Il termine mansione è altresì adoperato nell'ambito della scienza dell'organizzazione e della sociologia del lavoro, assumendo significati che possono essere utilizzati come concetti descrittivi del reale: la mansione è considerata come l'"unità elementare di un facere", la quale, insieme ad altre singole operazioni, dà vita ad un insieme tipico, unitario di compiti che vengono così a formare un determinato tipo di attività lavorativa. Per il raggiungimento di un risultato, ogni organizzazione ha bisogno di una più o meno vasta tipologia di apporti professionali, i quali si traducono in modelli di prestazione quando vengono ripartiti dall'imprenditore tra i singoli lavoratori, con una divisione concreta del lavoro. Nell'ambito di questa suddivisione, ogni lavoratore, nella misura in cui svolge un deter-

¹ C. Pisani, La nuova disciplina del mutamento delle mansioni, G. Giappichelli Editore – Torino, 2015, 1

minato tipo di attività, occupa una posizione di lavoro e ricopre un ruolo nell'ambito dell'organizzazione.²

Tramite questo riferimento si può cogliere l'effettiva estensione e complessità che un determinato modello astratto di prestazione assume nella concreta divisione del lavoro. In tal modo il "ruolo" può fungere da utile criterio di determinazione delle mansioni dedotte in contratto, nel senso che, nei casi in cui manchi un'espressa volontà delle parti, l'insieme – a volte anche eterogeneo – di attività, di compiti e posti lavorativi, identificati attraverso il ruolo proprio di ciascun lavoratore, deve reputarsi come l'attività alla quale le parti hanno inteso fare riferimento con l'iniziale adibizione e può quindi configurarsi come l'attività "convenuta", al cui interno la variazione dei compiti lavorativi non integra la fattispecie della modificazione delle mansioni.³ Le parti, in sede di assunzione, sono inoltre libere di stabilire le mansioni cui deve essere adibito il lavoratore, nell'ambito dell'autonomia negoziale privata.

Secondo il nuovo testo dell'art. 2103 c.c., "il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto": in tal modo, viene ribadito il principio della contrattualità delle mansioni di assunzione, secondo cui la prestazione per la quale il lavoratore è tenuto è quella determinata al momento della costituzione del rapporto di lavoro, attraverso l'indicazione di compiti specifici, per l'appunto le mansioni. Tale assunto è confermato anche dalla giurisprudenza di legittimità, che qui di seguito si riporta, ove si evidenzia che il datore di lavoro, anziché assegnare al lavoratore il posto di responsabile del servizio di call center, lo ha destinato al servizio di "tele-sportello", per raccogliere informazioni e reclami degli utenti, dequalificandolo professionalmente.

"In forza dell'art. 2103 cod. civ. il prestatore di lavoro (nella specie, dirigente responsabile del servizio di "call center") deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, non rilevando in alcun modo che l'assegnazione a mansioni inferiori (nella specie, al servizio di cosiddetto

² G. Giugni, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963, 3 e ss

³ C. Pisani, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, G. Giappichelli Editore – Torino, 2015, 10

“tele sportello”, destinato a raccogliere informazioni e reclami degli utenti) sia temporanea, o effettuata solo per il tempo occorrente alla realizzazione di una nuova struttura produttiva”⁴.

La nuova disciplina regola e limita i mutamenti delle “ultime mansioni effettivamente svolte” che, nella fase iniziale del rapporto, sono costituite dalle mansioni di assunzione, le quali rappresentano pertanto l’elemento di riferimento per la valutazione della legittimità dei successivi spostamenti.

Una volta individuate le mansioni di assunzione, è possibile procedere all’“inquadramento” individuale del lavoratore, così come anche confermato dal primo comma dell’art. 96 disp. att. c.c., 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 cui è stato assunto”.

Il sistema di inquadramento si articola nelle categorie legali, e, soprattutto, nelle categorie contrattuali, chiamate anche livelli di inquadramento, nonché nelle qualifiche. Categorie contrattuali e qualifiche sono previste dai contratti collettivi ed assolvono alla funzione fondamentale della classificazione delle diverse mansioni, raggruppandole, come recita il primo comma dell’art. 96 disp. att. c.c., “per gradi secondo la loro importanza” e stabilendo il corrispondente trattamento, in base al valore delle diverse qualifiche nel mercato del lavoro. Sul punto si è pronunciata la Suprema Corte. “Non configurandosi un diritto soggettivo del lavoratore alla parità di trattamento a parità di mansioni, il contratto collettivo può legittimamente prevedere una differente retribuzione in funzione dell’anzianità dei singoli dipendenti, senza che l’applicazione di tali disposizioni determini una lesione del principio della buona fede e correttezza nel rapporto di lavoro. Non esiste nel nostro ordinamento un generale principio di parità di trattamento economico – normativo tra i lavoratori. All’autonomia collettiva è consentito differenziare la retribuzione in funzione dell’anzianità, senza violazione dell’art. 36 cost.”⁵

⁴ Cass. civ., sez. lav., n. 18121 del 21-08-2014, in Mass. Giur. Lav., 2015, n. 3, 163

⁵ Cass. civ., sez. lav., sent. n. 132 del 08-01-2002, in Foro It., 2002, I, 1033

Il lavoratore ha diritto di essere inquadrato, con il relativo trattamento retributivo, nella categoria legale e nel livello contrattuale corrispondente alle mansioni effettivamente svolte (art. 96, primo comma, disp. att. c.c.). Pertanto, per stabilire l'inquadramento del lavoratore, è necessario procedere alla sussunzione delle mansioni dedotte in contratto ed "effettivamente svolte" (art. 2103, primo comma, c.c.) nelle corrispondenti categorie contrattuali, o livelli di inquadramento.

Si tratta di un procedimento logico – giuridico che si effettua alla stregua di quanto stabilito dalle declaratorie e dai profili professionali previsti dal contratto collettivo per ciascuna categoria; le prime contengono una descrizione generale delle caratteristiche dell'attività prestata, come abilità, conoscenze, esperienza, i diversi profili professionali, invece, consistono in elencazioni delle qualifiche o mansioni comprese in ogni categoria.

Il giudice è tenuto a porre in essere questo procedimento di verifica delle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e il collegamento ad esse di un determinato inquadramento previsto dal contratto collettivo, così come evidenziato dalla giurisprudenza di legittimità in più riprese.

"Ove la contrattazione collettiva preveda, nel disciplinare la classificazione dei lavoratori, sia le categorie o livelli, mediante declaratorie astratte e generali, sia distinti e specifici profili professionali, l'indagine per determinare la qualifica spettante al lavoratore si esaurisce nel verificare la corrispondenza delle mansioni in concreto svolte dal lavoratore a quelle di un determinato profilo professionale indicato dalla stessa contrattazione collettiva come rientrante in una particolare categoria".⁶ Queste indicazioni assumono carattere vincolante per il giudice, poiché riflettono la volontà delle parti collettive e la loro competenza nell'organizzazione aziendale.

"Quando l'appartenenza alla categoria dei dirigenti sia espressamente regolata dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro dedotto in giudizio, è alle relative disposizioni che occorre fare riferimento per l'inquadramento del dipendente ed il giudice ha l'obbligo di attenersi al requisito dalle medesime previste, poiché esse, riflettendo la volontà delle

⁶ Cass. civ., sent. n. 7129 del 30-07-1997, in Mass. Giur. It., 1997

parti stipulanti e la loro specifica esperienza nel settore di lavoro e nella particolare organizzazione aziendale, assumono valore vincolante e decisivo”.⁷

Continuando con la disamina del primo comma dell’art. 2103 c.c., il criterio dell’”equivalenza delle mansioni”, presente nella precedente formulazione, è ora sostituito, con la riforma, dal riferimento più puntuale alle “mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento”.

L’art. 2103 c.c., prima della novella, si basava sulle mansioni “equivalenti”, ricomprese per legge, secondo l’orientamento dottrinale prevalente, fra quelle d’assunzione, che si contrapponevano alle mansioni “inferiori” (non nominate e vietate) ed a quelle “superiori” (nominate e con diritto alla promozione automatica dopo tre mesi).

Ora, con la riforma, l’analisi della mobilità, legata al mutamento di mansioni, si sviluppa principalmente su tre gradini: 1) la cd. mobilità orizzontale, nell’ambito dello stesso livello e categoria legale di inquadramento (art. 2103, primo comma, c.c.); 2) la cd. mobilità verso il basso, ovvero verso mansioni inferiori, articolata in varie ipotesi (art. 2103, secondo, terzo, quarto, quinto e sesto comma, c.c.); 3) la cd. mobilità verticale, ovvero verso mansioni superiori (art. 2103, settimo comma, c.c.).

Per individuare il livello e la categoria di inquadramento per il legittimo esercizio della mobilità orizzontale, uno dei termini di confronto che rimane immutato è quello delle mansioni “ultime effettivamente svolte”, ovvero delle mansioni effettive, non occasionali, ricoperte per ultime dal lavoratore. Il “livello di inquadramento”, invece, raggruppa una serie di specifici profili professionali che sono individuati in base alle caratteristiche della prestazione di lavoro e di dati ambientali e/o sociali.

Con la riforma, inoltre, viene aggiunto il riferimento alla “categoria legale” di inquadramento, di cui all’art. 2095 c.c., che così recita: “I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai. Le leggi speciali e le norme corporative in relazione a ciascun ramo di produ-

⁷ Cass. civ., sent. n. 5295 del 08-08-1983, in Notiz. Giur. Lav., 1983, 351

zione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie”

Le categorie legali dei lavoratori devono essere distinte da quelle contrattuali, create dalla contrattazione collettiva; è il caso della categoria dei funzionari istituita, in passato, dai contratti del settore assicurativo e del credito. Nel nostro sistema, i criteri per determinare l'appartenenza del lavoratore a ciascuna delle categorie legali sono stabiliti dalla contrattazione collettiva. D'altronde, questa, provvedendo a specificare per ogni livello retributivo o area professionale le qualifiche e le rispettive mansioni, quantifica il trattamento economico e individua quello normativo da applicare ai lavoratori delle diverse categorie.

A seguito della nuova formulazione dell'art. 2103 c.c., che consente di adibire il lavoratore a mansioni riconducibili allo stesso “livello e categoria legale di inquadramento” delle ultime effettivamente svolte, spetterà ai nuovi contratti collettivi ridisegnare i sistemi di inquadramento, tenendo conto del dettato normativo.

In tal modo, col Jobs Act, le mansioni contrattuali che possono essere pretese dal datore di lavoro sono quelle del “livello di inquadramento”, in cui l'individuazione viene fatta con precisione, con rinvio il più delle volte alla contrattazione collettiva, anche se può esserci un inquadramento con autonoma disciplina aziendale.

Il ruolo fondamentale dell'autonomia collettiva in materia di inquadramento si esprime nell'affermazione dell'insindacabilità, da parte del giudice, dei criteri di individuazione delle qualifiche e di collegamento ad esse dei compiti espletati dal lavoratore.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore varia a seconda della qualifica, in base ad un criterio che va rapportato alla qualità del lavoro, che per la retribuzione trova fondamento nel primo comma dell'art. 36 della Costituzione, il quale stabilisce che “il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa”.

La proporzionalità e la sufficienza della retribuzione non sono demandate alla volontà delle parti, bensì alle determinazioni del contratto collettivo, che prende in considerazione gli interessi contrapposti delle parti.

Sulla base di quanto è stato finora esposto è evidente che si ampliano i poteri del datore di lavoro in relazione al “mutamento di mansioni”, mentre non altrettanto può dirsi per le sue responsabilità: questo si verifica, ad esempio, con riguardo all’ “assolvimento dell’obbligo formativo” come previsto dal nuovo terzo comma dell’art. 2103 c.c., secondo cui “Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall’assolvimento dell’obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell’atto di assegnazione delle nuove mansioni”. Infatti, tale obbligo opera solo “ove necessario”, e dovrà essere individuato con ragionevolezza e proporzionalità nel caso in cui il mutamento di mansioni comporti una modifica sostanziale delle attività svolte, in ordine alle quali il lavoratore non disponga delle necessarie competenze oppure queste richiedano un adattamento importante della sua prestazione rispetto ai nuovi compiti.

L’eventuale inadempimento dell’obbligo formativo, inoltre, sembrerebbe essere privo di sanzione a carico del datore di lavoro, poiché la stessa norma prevede che “il mancato adempimento non determina comunque la nullità dell’atto di assegnazione delle nuove mansioni”. Il lavoratore, dal canto suo, non sarà passibile di sanzioni disciplinari per eventuali errori commessi nell’espletamento dell’attività lavorativa per mancanza delle necessarie conoscenze legate al suo nuovo ruolo, ad esempio, per carenza di un adeguato periodo di addestramento, purché egli sia in grado di dimostrarlo.

1.2 Il principio di equivalenza e della flessibilità funzionale alla luce dell’art. 3 del D.Lgs. n. 81/2015. Riferimenti ai precedenti normativi

Il vecchio testo dell’art. 2103 c.c. recitava che “il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corri-

spondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti a quelle effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione..”; il comma successivo stabiliva poi la nullità di ogni patto contrario al “principio di equivalenza”, per rafforzare l’inderogabilità della disciplina legale delle mansioni. L’inderogabilità della previsione di cui sopra sarebbe derivata dall’esigenza primaria di tutelare la dignità professionale del lavoratore e di garantirne adeguata protezione, essendo la parte più debole del rapporto di lavoro.

La nullità dei patti contrari al principio di equivalenza delle mansioni si desumeva, in positivo, dalla disposizione contenuta nell’art. 40 della Legge n. 300/1970, che fa salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali solo se più favorevoli al lavoratore, nonché dall’esistenza di previsioni normative con cui, eccezionalmente, il legislatore ha autorizzato una disciplina in deroga al disposto del primo comma dell’art. 2103 c.c., come, ad esempio, nel caso della lavoratrice in gravidanza che può essere adibita a mansioni inferiori nel caso in cui quelle di assunzione siano ricomprese tra quelle a rischio o comunque vietate con riguardo allo stato della prestatrice di lavoro.

Prima della riforma del 2015, la norma contenuta nel primo comma dell’art. 2103 c.c. individuava tre tipi di mansioni: a) le mansioni per le quali il lavoratore era stato assunto; b) le mansioni corrispondenti alla categoria superiore che avesse successivamente acquisito; c) le mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte.

Pertanto, in relazione al *concetto di equivalenza*, per verificare la legittimità dell’esercizio dello jus variandi da parte del datore di lavoro era necessario valutare l’omogeneità tra le mansioni successivamente attribuite e quelle di originaria appartenenza, sotto il profilo della loro equivalenza in concreto rispetto alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed alla utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal dipendente.

Le deroghe a tale principio avrebbero attuato un bilanciamento tra gli interessi protetti dalla norma ed altri anch’essi meritevoli di protezione a livello

costituzionale, in particolare la tutela della salute del dipendente: è il caso della lavoratrice madre e di quanto dispone a riguardo l'art. 7 della Legge n. 151/2001 (un tempo l'art. 3 della Legge n. 1204/1971), in base al quale è vietato adibire le lavoratrici al trasporto ed al sollevamento dei pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, durante la gestazione ed in determinati casi fino a sette mesi dopo il parto.

Cercando di operare un breve excursus normativo in tema di disciplina delle mansioni e principio di equivalenza, occorre far riferimento, innanzitutto, alla Legge delega 10 dicembre 2014 n. 183, in particolare alla prima parte della lett. e) dell'art. 1, settimo comma, il quale prevede una revisione della disciplina delle mansioni con riferimento ai processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale, individuati in base a parametri oggettivi, contemperando l'interesse che ha l'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo anche dei limiti alla modifica dell'inquadramento. La seconda parte della lett. e), invece, contempla la possibilità che la contrattazione collettiva possa individuare "ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera"; in questo caso, a differenza della prima parte della lett. e), non viene ribadita la necessità della giustificazione del mutamento in pejus.

Gli assunti di cui sopra sono stati coerentemente seguiti dalla legge delegata, ovvero dalla Legge n. 81 del 15 giugno 2015; in particolare con l'art. 3, viene completamente riscritto l'art. 2103 c.c. in relazione al concetto di "equivalenza" introducendo la possibilità di demansionamento e con diverse modalità di acquisizione del superiore inquadramento.

Con riguardo allo jus variandi orizzontale, il nuovo testo ridefinisce l'oggetto della prestazione lavorativa e quindi le prestazioni che il datore di lavoro può richiedere e quelle che il lavoratore ha diritto a svolgere, mantenendo il tipo di mansioni per cui il lavoratore è stato assunto, modificando leggermente il criterio delle mansioni corrispondenti all'inquadramento superiore che egli abbia successivamente acquisito, e infine modificando il

principio di equivalenza delle mansioni, ora riferibili a quelle riconducibili allo stesso livello e categoria legale delle ultime effettivamente svolte.

In giurisprudenza si afferma la legittimità dello spostamento allorché le nuove mansioni consentano al lavoratore non solo di conservare la professionalità acquisita, ma anche il conseguente perfezionamento ed accrescimento della stessa: così, Cass. Sez. Un., n 25033 del novembre 2006⁸ sottolinea che è necessario accertare che le nuove mansioni garantiscano lo svolgimento e l'accrescimento delle capacità professionali del lavoratore.

Con altre pronunce la Corte Suprema ha sottolineato il vincolo per il datore di lavoro di riconoscere il diritto del lavoratore all'accrescimento delle nozioni ed esperienze acquisite.

“L'equivalenza delle mansioni prevista dall'art. 2103 c.c. deve essere accertata attraverso il controllo del relativo sostanziale contenuto professionale. Infatti oggetto della tutela normativa è non solo il livello formale di inquadramento ma anche la professionalità, come diritto alla conservazione e all'accrescimento del corredo di nozioni ed esperienze acquisite dal lavoratore nella pregressa fase del rapporto; la conservazione e il miglioramento della professionalità, tuttavia, non si identificano con l'interesse del lavoratore ad esprimere il massimo livello delle sue capacità lavorative, interesse che rimane estraneo alla lettera ed alle ragioni normative dell'articolo 2103 c.c.”⁹

Punto principale di riferimento diventa il *livello* o la *categoria* nell'ambito della quale il lavoratore è stato assunto o è successivamente rientrato a seguito dello svolgimento, per il tempo definito dalla stessa legge, di mansioni attribuibili ad un livello o categoria superiore.

Va ricordato che il nuovo testo dell'art. 2103 c.c. innalza da tre a sei mesi il lasso di tempo lavorativo necessario ad ottenere il diritto all'inquadramento in un livello superiore, periodo che può essere stabilito in misura diversa dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle as-

⁸ in Mass. Giur. Lav., 2007, 17

⁹ Cass. civ., sez. lav., n. 9408 del 11-06-2003, in Mass. Giur. Lav., 2003, 771

sociazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le ipotesi di demansionamento, invece, sono consentite nel caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, purché rimanga nell'ambito della medesima categoria. Casi di demansionamento possono altresì essere previsti dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il lavoratore, in questi casi, conserva il livello di inquadramento ed il relativo trattamento retributivo, tranne gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

1.3 Il mutamento di mansioni in pejus e l'assegnazione a mansioni superiori

Il potere unilaterale del datore di lavoro era riconosciuto, in passato, solo per le mansioni equivalenti e superiori; ora con il Jobs Act tale potere vale anche per le mansioni inferiori.

Il secondo comma, novellato, dell'art. 2103 c.c. prevede infatti che: "In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale".

Si tratta di una prima ipotesi di mobilità verso mansioni inferiori, per effetto dello jus variandi (oppure dell'accordo con il lavoratore), in presenza di un presupposto predeterminato dalla legge ("in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali") che deve produrre determinati effetti "che incidono sulla posizione del lavoratore".

In questa ipotesi il demansionamento è un effetto della determinazione unilaterale del datore di lavoro, che prescinde da una pattuizione con il la-

voratore, ma presuppone la sussistenza di una sorta di giustificato motivo oggettivo, per motivi ricollegabili alla gestione dell'impresa.

Pertanto, in base a nuove regole, il lavoratore può essere demansionato in modo legittimo in presenza di una giustificazione collegata all'organizzazione aziendale, con onere della prova a carico del datore di lavoro.

Il controllo giudiziale non potrà estendersi al merito della scelta datoriale, ma dovrà limitarsi alla verifica dell'effettività della stessa, tramite l'accertamento dell'attendibilità della modifica organizzativa in relazione al momento dell'avvenuto demansionamento. Tale controllo dovrebbe spingersi a verificare il criterio di scelta utilizzato dal datore di lavoro per individuare chi demansionare tra più dipendenti, il più delle volte tramite l'utilizzo dei criteri civilistici della correttezza e della buona fede che, nel caso di violazione degli stessi, darebbero diritto ad un risarcimento per il lavoratore.

E' altresì sindacabile l'applicazione fraudolenta delle regole sul demansionamento, con onere della prova a carico del lavoratore.

Ai sensi del nuovo quarto comma dell'art. 2103 c.c. "Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi".

La contrattazione collettiva, come si evince dalla lettura della norma, riveste un ruolo fondamentale, potendo intervenire in materia di organizzazione del lavoro, mentre in capo ai giudici rimarranno i poteri di interpretazione dei contratti collettivi.

Alla luce di queste due disposizioni, ovvero il secondo comma dell'art. 2103 c.c., "in caso di modifica degli assetti organizzativi", ed il quarto comma della medesima disposizione, "ulteriori ipotesi negoziali", il cd. jus variandi in pejus è ammissibile soltanto al livello di inquadramento immediatamente inferiore e senza possibilità di scardinare la categoria legale, per esempio di retrocedere il lavoratore da dirigente a quadro.

Infine, il nuovo quinto comma dell'art. 2103 c.c. prevede che "Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa".

L'inquadramento formale e le "condizioni economiche" restano gli stessi che il lavoratore aveva prima del mutamento di mansioni e quindi di livello superiore rispetto alle mansioni effettivamente svolte; si assiste, in tal modo, ad una divergenza tra l'oggetto dell'obbligazione lavorativa e la prestazione concreta richiesta, ovvero tra l'inquadramento formale e quello effettivo.

Per quanto concerne il profilo retributivo, prevale l'orientamento, condivisibile anche dalla Suprema Corte, del divieto di riduzione della retribuzione; la norma prevede espressamente la perdita dei soli "elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa", ma nulla dice su eventuali "elementi normativi" (come, ad esempio, permessi per riduzione di orari lavorativi).

Inoltre, il mutamento in pejus delle mansioni dev'essere comunicato "per iscritto" al lavoratore "a pena di nullità": nel silenzio della norma, si ritiene, in base al principio di correttezza, che esso debba essere comunicato prima o contestualmente all'adibizione a mansioni inferiori. Inoltre, la comunicazione dovrebbe essere accompagnata da una giustificazione e dall'indicazione della durata del mutamento di mansioni (se temporaneo o definitivo) riguardo al tipo di modifica degli assetti organizzativi aziendali ed agli effetti che si ripercuotono sulla posizione del lavoratore.

Ai sensi del sesto comma dell'art. 2103 c.c "Nelle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavora-

tore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro”.

Stando alla lettura della norma, possono essere stipulati “accordi individuali” con una modifica in pejus “delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione”, con possibilità, a differenza delle altre ipotesi di demansionamento, di deroga concordata tra le parti. Entra così in gioco il potere dell'autonomia negoziale di stabilire, a livello individuale, il mutamento di mansioni in pejus, senza le garanzie legali delle altre ipotesi di demansionamento.

Gli “accordi individuali di modifica delle mansioni” possono essere stipulati soltanto nel rispetto della procedura di individuazione di sedi protette di manifestazione del consenso e con l'eventuale assistenza di un soggetto terzo, come, ad esempio, un sindacalista o un consulente del lavoro o anche un avvocato.

Inoltre, essi devono rispondere a precisi ambiti di interesse del lavoratore, primo tra i quali quello di soddisfare l'esigenza alla continuità occupazionale, che potrebbe rinvenirsi al di fuori delle ipotesi di procedure collettive di riduzione del personale, già disciplinate, ma all'interno di tutte le altre ipotesi alternative al licenziamento.

Il secondo ambito di interesse del prestatore di lavoro è quello diretto all'“acquisizione di una diversa professionalità” ed introduce per la prima volta nell'art. 2103 c.c. il termine “professionalità”, per tutelare gli interessi del lavoratore alla sua trasformazione, in un'ottica dinamica (non a caso viene usato il termine “diversa”. La professionalità sarà oggetto di una più approfondita disamina, *infra*).

Il terzo ambito di interesse riguarda “il miglioramento delle condizioni di vita”, ove il lavoratore potrebbe arrivare a preferire un livello di inquadramento più modesto per vari motivi, come, ad esempio, per evitare un trasferimento, una situazione di stress lavorativo, oppure per dedicare più tempo alla famiglia.

Il legislatore, con il sesto comma dell'art. 2103 c.c., prevedendo che il lavoratore possa farsi assistere anche da un professionista qualificato, intende proteggere e prestare assistenza al singolo lavoratore tramite un consenso libero e informato, verificando, nelle sedi indicate dalla norma, il presupposto giuridico che legittima la modifica in pejus delle condizioni lavorative, ovvero il tipo di interesse del lavoratore che giustifica la scelta del demansionamento, con le opportune cautele giuridiche.

Ad esempio, nel caso di demansionamento accettato per ottenere un trasferimento, il patto dovrà contenere una clausola che espliciti tale scambio, subordinandone l'efficacia (in termini sospensivi o risolutivi) al verificarsi della modifica del luogo di lavoro.¹⁰

Inoltre, si dovrà anche verificare, in sede di manifestazione del consenso assistito, la durata della dequalificazione, correlata all'interesse manifestato.

La previsione contenuta nel sesto comma dell'art. 2103 c.c., secondo l'opinione preferibile, a differenza di quelle contenute nel secondo comma, relative al cd. jus variandi, e nel quarto comma, per gli accordi collettivi, indicherebbe la modifica delle mansioni non solo verso il basso, ma anche verso l'alto.

La nuova previsione contenuta nell'art. 2103 c.c. consente un mutamento di mansioni, diversificato, a seconda delle ragioni che lo giustificano. Vale ora un nuovo principio per cui il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Il punto di riferimento diventa il livello o la categoria nell'ambito della quale il lavoratore è stato assunto o è successivamente rientrato in seguito allo svolgimento, per il tempo definito dalla legge, di mansioni attribuibili ad un livello o categoria superiore.

¹⁰ C. Pisani, La nuova disciplina del mutamento delle mansioni, G. Giappichelli Editore – Torino, 2015, 89

La riforma del 2015 dedica alla mobilità verticale verso l'alto il nuovo settimo comma dell'art. 2103 c.c., ai sensi del quale "Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi".

Viene puntualizzato il principio per cui il lavoratore, nel caso di assegnazione provvisoria o definitiva a mansioni superiori, "ha diritto al trattamento" corrispondente all'attività svolta.¹¹ Sono superiori sia le mansioni del livello superiore, a parità di categoria legale, come, ad esempio, da impiegato di 5° livello a impiegato di 6° livello, sia le mansioni con categoria più elevata, a parità di livello, ad esempio, da operaio di 5° livello a impiegato di 5° livello, sia le mansioni di livello e categoria superiore, ad esempio da operaio di 5° livello a impiegato di 6° livello.¹²

In buona sostanza, rivive la stessa ratio dell'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori, incentrata sul presupposto che nell'organico aziendale vi sia una posizione vacante e che il lavoratore, ricoprendola per un certo periodo, si dimostri professionalmente idoneo a conquistarla in via definitiva, senza possibilità di ripensamento per il datore di lavoro. Da un lato, quindi, la norma tutela l'interesse del lavoratore a mantenere l'inquadramento superiore acquisito ed alla certezza dello status giuridico raggiunto, ma solamente dopo un certo periodo di tempo reputato ragionevolmente lungo; dall'altro, si ammette il fatto di utilizzare il lavoratore in compiti di livello superiore rispetto a quelli dedotti in contratto, ma soltanto per un periodo limitato.

L'autonomia collettiva diventa in tal modo la fonte privilegiata di individuazione del periodo di tempo utile ai fini del diritto alla promozione; la legge

¹¹ M. Brollo, La disciplina delle mansioni dopo il Jobs Act, in *Argomenti Dir. Lav.*, 2015, 6, 1156

¹² M. T. Goffredo, V. Meleca, Il mutamento di mansioni: nuove possibilità per il datore di lavoro, in *Dir. Prat. Lav.*, 2015, 1928

interviene solo in maniera residuale “in mancanza” di una fissazione del periodo da parte dei contratti collettivi.

La durata per far scattare il diritto alla promozione, tuttavia, rispetto al testo previgente, è raddoppiata da tre a “sei mesi”, a scapito del lavoratore. Il periodo per la maturazione dell’assegnazione definitiva a mansioni superiori dev’essere “continuativo”.

Infine il settimo comma dell’art. 2103 c.c. prevede che “l’assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore”, con la conseguenza che quest’ultimo potrebbe esprimere una volontà contraria alla promozione, col diritto di essere riassegnato alle mansioni originarie.

La disposizione di cui sopra risolve il problema, discusso in passato, circa la necessità di esprimere il consenso, da parte del lavoratore, alla promozione.

La ratio della norma risiede nell’interesse del prestatore di lavoro, nonostante si tratti di un accadimento più favorevole a quest’ultimo, a non assumere un’obbligazione lavorativa diversa che può implicare maggiori rischi o responsabilità.

La locuzione “salva diversa volontà del lavoratore”, presente nel settimo comma, induce a ritenere che se il lavoratore non esprime nulla, l’assegnazione diventa definitiva; si tratta, quindi, di un’espressa manifestazione unilaterale che impedisce il perfezionamento della definitività dell’assegnazione a mansioni superiori.

In tal modo due sono i fatti impeditivi del diritto alla promozione “automatica”: la volontà contraria del lavoratore e la sostituzione dei lavoratori in servizio.

Con riferimento a quest’ultima ipotesi, “grava sul lavoratore, che richiede la promozione automatica ai sensi dell’art. 2103 cod. civ., l’onere di provare che il lavoratore sostituito non aveva diritto alla conservazione del posto configurandosi tale circostanza come fatto costitutivo del diritto alla promozione richiesta, salva sempre, a carico del datore di lavoro, la prova

contraria che l'assegnazione era funzionale, invece, alla sostituzione di un lavoratore titolare del relativo posto".¹³

In linea generale, tuttavia, prevale l'orientamento che la prova e l'allegazione dei fatti, in una simile ipotesi, gravi sul datore di lavoro, come sottolineato dalla stessa giurisprudenza di legittimità che si riporta.

"Nel processo del lavoro, grava sul datore di lavoro, in presenza di assegnazione del lavoratore a mansioni superiori per periodi singolarmente considerati non superiori al termine previsto dall'art. 2103 cod. civ., in relazione all'art. 38 del CCNL di settore, la prova di aver fatto ricorso a tali modalità nella gestione delle assegnazioni provvisorie per assicurare la vacanza del posto da coprire obbligatoriamente per il tramite di procedura concorsuale o selettiva e per il periodo necessario alla definizione di essa, al fine di dimostrare la mancanza di un intento elusivo della disciplina della cd. promozione automatica".¹⁴ Una volta, invece, espresso il rifiuto all'assegnazione a svolgere mansioni superiori, il lavoratore ha diritto di essere riassegnato alle mansioni originarie o ad altre inquadrato nello stesso livello, non potendo lo stesso rimanere inutilizzato nell'ambito del sistema aziendale, né tantomeno può essere licenziato. In tal senso, di recente, anche la Corte Suprema, come qui di seguito si riporta.

"Non può essere licenziato il lavoratore che si rifiuta di svolgere compiti non rientranti nella sua qualifica di competenza e per lo svolgimento dei quali non ha conoscenze adeguate".¹⁵

Infine, il settimo comma dell'art. 2103 c.c. va letto in combinato disposto col nono comma, che conferma l'inderogabilità della disciplina ("ogni patto contrario è nullo"). Viene fatto salvo il potere unilaterale di modifica in pejus delle mansioni in relazione alle modifiche degli assetti organizzativi invocate dal datore di lavoro (di cui al 2° comma dell'art. 2103 cod. civ.), ovvero previste dai contratti collettivi (di cui al 4° comma della predetta disposizione) e agli accordi conclusi nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c.

¹³ Cass. civ., sez. lav., n. 11717 del 19-05-2013, in CED Cassazione, 2013

¹⁴ Cass. civ., sez. lav., n. 12460 del 08-06-2011, in Dir. e Prat. Lav., 2013, 16, 1073. In tal senso anche Cass. civ., sez. lav., n. 12140 del 03-06-2011, in Dir. e Prat. Lav., 2013, 16, 1073

¹⁵ Cass. Civ., sez. lav., n. 17713 del 19-07-2013, in Prat. Lavoro, 2013, 39, 1700

In buona sostanza, i patti che esulano dalla previsione normativa potrebbero essere quelli che prevedono che l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori possa prescindere dal patto scritto, oppure i patti con cui si stabilisce che il lavoratore possa essere adibito a mansioni inferiori e/o equivalenti al di fuori del limite costituito dalla appartenenza delle mansioni alla medesima categoria legale.¹⁶

1.4 La sentenza del Tribunale di Roma n. 8195/2015: un caso pratico di applicazione del concetto di equivalenza e di professionalità

Il Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 8195 del 30 settembre 2015, si è pronunciato in relazione al tema della nuova disciplina delle mansioni, asserendo che: "Il nuovo testo dell'art. 2103 c.c. consente al datore di lavoro, nell'esercizio del cd. *jus variandi* orizzontale, di assumere quale parametro non più il concreto contenuto delle mansioni svolte in precedenza dal dipendente, bensì solamente le astratte previsioni del sistema di classificazione adottato dal contratto collettivo applicabile al rapporto non dovendosi più accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente"¹⁷

La vicenda riguarda il ricorso di una lavoratrice inquadrata nella categoria legale di quadro la quale, assieme ad altra recriminazione in tema di di stacco, contestava la privazione di mansioni da parte del datore di lavoro fino al 15 gennaio 2015 e, successivamente, l'attribuzione a mansioni inferiori rispetto a quelle precedentemente svolte.

La ricorrente chiedeva l'accertamento della condotta inadempiente del datore di lavoro, la reintegrazione nelle proprie mansioni, oltre al risarcimento del danno.

Il Tribunale di Roma, pertanto, si è trovato a giudicare una fattispecie di possibile violazione del principio di equivalenza ascrivibile ad una condotta posta in essere dal datore di lavoro prima dell'entrata in vigore della novel-

¹⁶ O. Mazzotta, Manuale di diritto del lavoro, Quarta Ed., 2015, Wolters Kluwer – CEDAM, 371

¹⁷ Tribunale di Roma, Sez. Lav., n. 8195 del 30-09-2015, in Foro It, 2016, I, 362

la ma ancora in atto a quell'epoca ed, altresì, al momento della sentenza, dovendo così prendere posizione in ordine alla nuova nozione di equivalenza ma anche decidere sulla disciplina del caso in questione, nonché sulla richiesta di reintegrazione nelle mansioni.

Secondo una prima lettura della disposizione da parte del giudice di merito, il concetto di "equivalenza sostanziale" avrebbe ceduto il passo a quello di "equivalenza formale", consentendo al datore di lavoro di esigere dal proprio dipendente tutte le mansioni che la contrattazione collettiva dovesse accorpare nell'ambito di un livello di inquadramento.

In tal modo, nell'ambito dello jus variandi orizzontale, la contrattazione collettiva avrebbe il potere di riunire plurime mansioni nello stesso livello di inquadramento. L'unico limite è costituito dalla "categoria legale", in modo tale che non potranno essere assegnate al dipendente mansioni che eccedano le categorie indicate dall'art. 2095 c.c.

Infatti, il Tribunale di Roma, ha precisato che: "A seguito della modifica dell'art. 2103 c.c. introdotta dall'art. 3 del D. Lgs. n. 81 del 2015, lo jus variandi orizzontale è correttamente esercitato ove le mansioni equivalenti cui il lavoratore è adibito siano riconducibili allo "stesso livello e categoria legale di inquadramento" delle precedenti, secondo le astratte previsioni del sistema di classificazione del contratto collettivo e senza che sia necessario un giudizio in ordine all'equivalenza cd. sostanziale"¹⁸

"Il giudizio di equivalenza, pertanto, deve essere condotto assumendo quale parametro non più il concreto contenuto delle mansioni svolte in precedenza dal dipendente, bensì solamente le astratte previsioni del sistema di classificazione adottato dal contratto collettivo applicabile al rapporto non dovendosi più accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente. In sostanza il legislatore del 2015 ha esteso al settore del lavoro alle dipendenze di privati un regime analogo a quello previsto dall'art. 52 D. Lgs. n. 165 del 2001 per il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni".¹⁹

¹⁸ sent. cit.

¹⁹ sent. cit.

Il Tribunale di Roma specifica che il criterio dell'equivalenza formale delle mansioni prescinde dalla professionalità acquisita e non consente al giudice di sindacare in concreto la natura equivalente della mansione sicché "il nuovo art. 2103 impone di arrestare la verifica dell'equivalenza delle nuove mansioni rispetto a quelle precedentemente svolte all'accertamento del formale livello di inquadramento del lavoratore interessato e alla riconducibilità delle nuove mansioni a quel livello".²⁰

In buona sostanza, il giudice, secondo tale impostazione, dovrà verificare esclusivamente la declaratoria contrattuale e valutare se la nuova mansione rientri, o meno, in essa, senza tenere in alcuna considerazione la professionalità pregressa del dipendente.

Tuttavia, la lettura fornita dal Tribunale di Roma non è esente da critiche, in quanto, in primis, la disposizione non appare in linea con la legge delega poiché, pur soddisfacendo l'esigenza del datore di lavoro "all'utile impiego del personale", non verrebbe preso in considerazione il limite e/o il bilanciamento costituito dalla protezione della professionalità del dipendente, così come richiamato nell'art. 1, settimo comma, lett. e) della Legge n. 183/2014.²¹

E' importante evidenziare, infatti, che la tutela della professionalità costituisce un principio dinamico e non statico, trattandosi di un bene di esclusiva pertinenza del lavoratore, che questi deve poter spendere nel mercato del lavoro cercando di ottenere migliori risultati sul piano professionale. Il bene – professionalità, inteso come insieme di conoscenze e capacità del lavoratore, non può essere mortificato dal datore di lavoro, vista la tu

²⁰ F. Aiello, Il nuovo art. 2103 c.c.: equivalenza senza professionalità pregressa?, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 11/2015, 1037

²¹ La disposizione recita: "e) revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera"

tela a livello costituzionale riconosciuta dal secondo comma dell'art. 35, che fa riferimento alla "formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori".

Potrebbe altresì verificarsi una lesione del bene – professionalità ad opera della contrattazione collettiva, anche aziendale, non potendosi sindacare, secondo questa lettura, l'indicazione di più mansioni di diverso livello di qualità professionale accorpate nel medesimo livello di inquadramento.

Va poi ricordato che nel settore privato vige il limite dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo, in modo tale che se il datore di lavoro non volesse applicare alcuna contrattazione, questi potrebbe adottare una propria regolamentazione aziendale che disciplini i livelli professionali, accorpando più e diverse mansioni nello stesso livello di inquadramento, e costruirsi i parametri dello jus variandi in modo arbitrario.

Sembra opportuno precisare, a questo punto, che lo jus variandi orizzontale di cui è titolare il datore di lavoro conduce a ritenere che la modifica delle mansioni non può essere priva del bilanciamento con la tutela della professionalità. In particolare, si dovrà tener conto della *professionalità dinamica* del dipendente e quindi dell'omogeneità tra le mansioni successivamente attribuite al dipendente e quelle da ultimo effettivamente svolte rispetto all'ambito professionale raggiunto ed al patrimonio professionale acquisito, con la dovuta considerazione del parametro della professionalità pregressa.

E' noto, infatti, che tale principio è stato più volte ribadito dalla giurisprudenza di legittimità, in particolare dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, stabilendo che il fulcro dell'art. 2103 cod. civ. è "la protezione della professionalità acquisita dal prestatore di lavoro" e la "tutela della dignità del lavoratore".²²

Conseguentemente, l'assegnazione a nuove mansioni non può prescindere dalla necessità di salvaguardare il livello professionale acquisito e di garantire l'accrescimento della professionalità.

²² Cass. civ., Sez. Un., n. 25033 del 24-11-2006, in Mass. Giur. Lav., 2007, 1-2, 17

1.5 Il passaggio da una nozione “rigida” di equivalenza ad una concezione più flessibile

Il punto nodale della disciplina di quella particolare vicenda del rapporto lavorativo rappresentata dalla “mobilità orizzontale” è la nozione di equivalenza.

In un primo momento, si era affermato un concetto “rigido” di equivalenza, di elaborazione prettamente giurisprudenziale, in modo tale che, affinché due mansioni si potessero considerare equivalenti era necessario che entrambe fossero collocate dal contratto collettivo nello stesso livello di classificazione.

Si riporta, sull’argomento, una significativa e recente pronuncia della Corte Suprema: “Ai fini della verifica del legittimo esercizio dello “ius variandi” da parte del datore di lavoro, deve essere valutata, dal giudice di merito – con giudizio di fatto incensurabile in cassazione ove adeguatamente motivato – la omogeneità tra le mansioni successivamente attribuite e quelle di originaria appartenenza, sotto il profilo della loro equivalenza in concreto rispetto alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed alla utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal dipendente, senza che assuma rilievo che, sul piano formale, entrambe le tipologie di mansioni rientrino nella medesima area operativa. (Nella specie, il c.c.n.l. per i dipendenti postali del 26 novembre 1994, nell’introdurre le nuove classificazioni per il personale aveva accorpato in un’unica area operativa mansioni in precedenza diversificate, prevedendo la fungibilità tra i diversi settori operativi; la S.C., in applicazione del principio di cui alla massima, ha rilevato che, correttamente, la corte territoriale aveva ritenuto vi fosse stata una concreta dequalificazione attesa la destinazione del lavoratore allo svolgimento di semplici compiti di sportello con sottrazione delle funzioni di coordinamento e controllo di altro personale precedentemente spiegate,

con impossibilità di utilizzare le pregresse capacità professionali, destinate alla progressiva scomparsa)”.²³

Di conseguenza, l'inquadramento inferiore delle mansioni di destinazione costituiva una circostanza già di per sé decisiva per sancire la violazione della norma.

“Lo “ius variandi” del datore giustificato da esigenze organizzative e direzionali o da radicale e profonda ristrutturazione dell’azienda non è stato eliminato dall’art. 2103 c.c., che ne ha limitato rigorosamente l’esercizio. Pertanto, qualora il dipendente ne contesti la legittimità per asserita dequalificazione professionale, l’indagine devoluta al giudice di merito si articola in varie direzioni e riguarda: l’accertamento delle mansioni previste all’atto dell’assunzione e poi concretamente svolte; l’esatto inquadramento delle stesse nel corrispondente livello del contratto collettivo di categoria; la rigorosa individuazione delle mansioni affidate al lavoratore e l’inquadramento di queste ultime nella declaratoria della contrattazione collettiva; l’equivalenza o meno delle mansioni assegnate all’inquadramento astratto di categoria secondo il ccnl”.²⁴

Sulla scorta della giurisprudenza prevalente²⁵, inoltre, le nuove mansioni dovevano consentire al lavoratore l’utilizzo del corredo di nozioni, di esperienze acquisito nella fase pregressa del rapporto, in modo tale che egli potesse conservare il “patrimonio professionale” acquisito, che doveva essere tutelato.

Si era così affermata, in ambito giurisprudenziale, una nozione “statica” di equivalenza, poiché non era sufficiente che le nuove mansioni fossero collocate dal contratto collettivo nel medesimo livello di inquadramento delle precedenti, ma era invece necessario che esse fossero aderenti alla “specificata competenza” del lavoratore, salvaguardandone di conseguenza il livello professionale conseguito nella fase pregressa del rapporto, utilizzan

²³ Cass. civ., sez. lav., n. 15010 del 14-06-2013, in Rep. Foro It., 2013, Lavoro “Rapporto” n. 892

²⁴ Cass. civ., sez. lav., n. 1388 del 25-01-2006, in Guida al lav., 2006, 36

²⁵ Tra le più recenti Cass. civ. n. 15769 del 24-06-2013 in Riv. giur. lav. 2013, II, 611; Cass. civ. n. 2493 del 29-09-2008 in Guida al lav., 2008, n. 42, 23; Cass. civ. n. 17022 del 26-07-2006 in Mass. giur. lav., 2007, 17

do il patrimonio professionale da lui acquisito, così come rilevato dalla Suprema Corte.

Da questo orientamento derivava una omogeneità delle mansioni di nuova adibizione con le precedenti; in ogni caso, i compiti lavorativi oggetto di confronto dovevano appartenere alla medesima “area professionale”, intendendosi per essa un insieme di mansioni presupponenti le medesime conoscenze tecniche e capacità pratiche, il cui svolgimento consentiva al lavoratore di conservare il patrimonio professionale acquisito.

“In relazione al 1° comma dell’art. 2103 c.c. (nel testo sostituito dall’art. 13 l. n. 300 del 1970), che, limitando lo ius variandi del datore di lavoro in materia di assegnazione delle mansioni, stabilisce (con disposizione rigida e idonea, in qualche caso, a comportare inconvenienti per lo stesso datore di lavoro) che le mansioni stesse debbano corrispondere alla categoria superiore successivamente acquisita o essere equivalenti alle ultime mansioni effettivamente svolte, l’indagine in ordine alla sussistenza o meno dell’equivalenza dev’essere svolta non in base ad un criterio formalistico ma in base all’attività effettivamente svolta dal lavoratore, avendo le mansioni carattere non di genericità ma di specificità; pertanto, il riferimento, in astratto, al livello di categoria del sistema di classificazione unica (conglobamento funzionale delle qualifiche), introdotto dalla contrattazione collettiva nei grandi settori produttivi a partire dal 1970, non è di per sé sufficiente ai fini del riconoscimento dell’equivalenza, in quanto il fatto che in detto sistema siano raggruppati in uno stesso livello di categoria profili professionali diversi è indicativo di un’equivalenza solo, e, come tale, da verificare in concreto, delle mansioni proprie di detti profili”.²⁶

Si trattava di una tutela non solo statica, ma anche rigida; tale rigidità poteva dirsi in parte attenuata dall’ammissibilità dei patti in deroga all’equivalenza al fine di evitare il licenziamento, tuttavia senza il consenso del dipendente, secondo questa interpretazione, la modifica verso mansioni non equivalenti restava illegittima, esponendo il lavoratore ad un

²⁶ Cass. civ., sez. lav., n. 1388 del 25-01-2006, in Guida al lav., 2006, 36

probabile licenziamento giustificato per motivi oggettivi, un risultato questo inammissibile per una norma posta a tutela del lavoratore.²⁷

La giurisprudenza non ha mai pienamente accolto un'interpretazione dell'equivalenza elastica, non fondata esclusivamente su una tutela statica della professionalità, ma non mancano tentativi volti ad "ammorbidire" la concezione rigida di cui sopra. Alcune pronunce, infatti, avevano ridimensionato il ruolo che svolge, nel giudizio di equivalenza, la professionalità acquisita dal lavoratore mediante la valorizzazione della capacità potenziale del dipendente, come, ad esempio, la preparazione culturale di base, purché gli consenta di acquisire nuove capacità anche per il tramite di un corso di formazione professionale.

La giurisprudenza di legittimità aveva precisato, infatti, che lo spostamento di un gruppo di lavoratori da mansioni impiegatizie a mansioni operaie, inquadrate dal contratto collettivo nello stesso livello, non poteva escludere la sussistenza dell'equivalenza tra le due posizioni, e il giudice di merito era tenuto ad accertare se i lavoratori "in relazione ai corsi professionali seguiti ed al loro grado di preparazione tecnica specifica, fossero in grado di espletare le nuove mansioni".²⁸

Le pronunce di legittimità più recenti hanno come fulcro l'aggiornamento professionale in relazione all'innovazione tecnologica, affermando che non integra violazione dell'art. 2103 c.c. l'adibizione temporanea a mansioni anche consistentemente diverse, al fine dell'acquisizione di una più ampia professionalità e per il periodo necessario a consentire al dipendente di affrontare le nuove mansioni.

"Al fine di valutare il legittimo esercizio dello "ius variandi" da parte del datore di lavoro, è necessario adottare una nozione dinamica di equivalenza professionale, basata sulla conservazione dei tratti essenziali fra le competenze richieste al lavoratore prima e dopo il mutamento. La possibilità di mutare settore di attività, rispettando il vincolo di equivalenza professiona-

²⁷ C. Pisani, La nuova disciplina del mutamento delle mansioni. op. cit., 17-18

²⁸ Cass. Civ. n.5098 del 16-10-1985, in Giust. Civ., 1986, I, 412. Tesi sostenuta anche in dottrina da O. Fanelli., I riflessi del nuovo modo di lavorare sulle classificazioni del lavoro, in AA. VV., Lavoro subordinato e dintorni, Bologna, 1989, 122

le può rappresentare un meccanismo idoneo ad incrementare il bagaglio professionale del lavoratore”.²⁹

La Corte Suprema era arrivata ad affermare che perfino ove le mansioni di nuova adibizione siano alternative alle precedenti non è violata l'equivalenza, in quanto la modifica poteva costituire l'occasione “per un ampliamento del bagaglio professionale in un contesto in cui le mansioni sono alternative. Solo quando le nuove mansioni siano decisamente dequalificanti (ad esempio da inserimento dati a fotocopiatura documenti e smistamento della posta) è possibile un giudizio di dequalificazione”.³⁰ Questo in quanto “il rispetto della professionalità del lavoratore può anche esprimersi in tutti i casi in cui, pur nel contesto di una diversa attività lavorativa, l'esperienza professionale ivi maturata, possa ritenersi utile al fine del miglior espletamento della prestazione richiesta”.³¹

Veniva così valorizzata la capacità potenziale del lavoratore, con riguardo a quello che fa o che potrebbe fare dopo un breve periodo di aggiornamento professionale. In tal modo, la funzione formativa, assumendo precisa rilevanza per stabilire l'equivalenza delle mansioni, sarebbe potuta divenire un importante fattore di ampliamento della mobilità consentita.³²

Il percorso giurisprudenziale fin qui descritto, ma soprattutto quello più recente, dimostra l'accoglimento di una nozione più flessibile di equivalenza, tale da non porsi in contrasto con il dettato normativo.

“La disposizione dell'art. 2103 cod. civ. sulla disciplina delle mansioni e sul divieto di declassamento va interpretata alla stregua del bilanciamento del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto, con la conseguenza che, nei casi di sopravvenute e legittime scelte imprenditoriali, comportanti, tra l'altro, interventi di ristrutturazione aziendale, l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse, ed anche inferiori, a quelle preceden-

²⁹ Cass. Civ. sez. lav., n. 10091 del 02-05-2006, in *Dir. e Pratica Lav.*, 2008, 24, 1422

³⁰ Cass. Civ., sez. Lav., n. 4000 del 18-02-2008, in *Mass. Giur. Lav.*, 2008, 12, 955

³¹ Cass. n. 17849 del 31-08-2011, in *Lav. Prev. Oggi*, 2012, 217

³² C. Pisani, *Formazione professionale “continua”, equivalenza delle mansioni, giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 5,397

temente svolte senza modifica del livello retributivo, non si pone in contrasto con il dettato del codice civile”.³³

Secondo la dottrina, invece, l’interpretazione giurisprudenziale dell’equivalenza che si era evoluta negli anni sembrava non potersi considerare adeguata al nuovo panorama industriale, sempre più caratterizzato dalla diffusione di nuove tecnologie in un contesto produttivo con profondi processi di ristrutturazione e di riorganizzazione del lavoro che comportavano la progressiva scomparsa delle mansioni tradizionali e l’accrescimento di professionalità per poter svolgere nuove attività lavorative. In tal modo, la flessibilità professionale poteva considerarsi funzionale non solo all’interesse del datore di lavoro, ma anche a quello del lavoratore.

Alcuni autori avevano valorizzato la posizione del lavoratore a scapito della professionalità pregressa, sostenendo che “la centralità della posizione sostanziale del lavoratore nell’impresa” avrebbe dovuto ormai essere considerato “uno dei principali parametri di riscontro” per l’equivalenza, al posto del sempre “meno credibile” criterio della rigorosa coerenza dei contenuti professionali.³⁴ Altri autori, invece, facevano riferimento all’obbligo del datore di lavoro di funzionalizzare la mobilità dell’accrescimento professionale del lavoratore, con la formazione e riqualificazione del dipendente.³⁵

Tra le varie soluzioni interpretative susseguitesì, quella più convincente si basava sulla rivisitazione critica dell’assunto secondo il quale la tutela apprestata dall’equivalenza fosse diretta soltanto a preservare il patrimonio professionale precedentemente acquisito dal lavoratore, come se il patrimonio fosse un bene “infungibile” da tutelare in forma specifica. Tuttavia, ci si chiedeva quale tutela potesse ottenere il lavoratore nel caso in cui non fossero più rinvenibili compiti affini nell’organizzazione, anche a causa

³³ Cass. Civ., sez. lav., n. 11395 del 22-05-2014, in *Lavoro nella Giur.*, 2014, 10, 925

³⁴ L. Angiello, *Innovazione tecnologica e mobilità del lavoratore*, in *Dir. lav.*, 1986, I, 278 ss; P. Zanelli, *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, Milano, 1985, 58

³⁵ C. Pisani, *La modificazione delle mansioni*, Milano, 1996, 130

della continua innovazione tecnologica che comporta un'obsolescenza dei tradizionali contenuti professionali.

Per superare questa incertezza, veniva prospettata la soluzione secondo cui la regola dell'equivalenza poteva essere interpretata nel senso che la tutela apprestata dal legislatore comportasse soltanto che la professionalità necessaria per le nuove mansioni non dovesse essere di valore inferiore a quella richiesta per i precedenti compiti.

In altre parole, per evitare che la mobilità orizzontale potesse tradursi in uno svantaggio per il lavoratore in ordine al bene della professionalità, veniva individuato, come unico limite di tale mobilità, non la conservazione di un medesimo tipo di professionalità, bensì il mantenimento di una professionalità del medesimo valore.³⁶ In buona sostanza, equivalenza stava a significare "mansioni di eguale valore professionale".³⁷

Pertanto, affinché il mutamento di mansioni potesse considerarsi legittimo dovevano essere rispettati due requisiti: l'acquisizione da parte del lavoratore di nuova professionalità e l'"eguale valore" di quest'ultima rispetto alla precedente. Il lavoratore, in tal modo, doveva essere messo nella condizione di acquisire questa nuova professionalità, tramite la riqualificazione, di spettanza del datore di lavoro. La funzione formativa assumeva così rilevanza per stabilire l'equivalenza delle mansioni e diventava un importante fattore di ampliamento dell'area di mobilità consentita.³⁸

1.6 Il rinvio al contratto collettivo

Con la disposizione contenuta nel primo comma dell'art. 2103 cod. civ., ed, in particolare, con riferimento all'ultimo inciso "il lavoratore deve essere adibito....a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte", che pone la regola base

³⁶ C. Pisani, op. cit. sopra, 131

³⁷ G. Pera, Diritto del lavoro, 2003, Padova, 506

³⁸ C. Pisani, Formazione professionale "continua", equivalenza delle mansioni, giustificato motivo oggettivo di licenziamento, in Mass. Giur. Lav., 2004, 397

sulla mobilità orizzontale, il legislatore ha deciso di eliminare il precetto legale dell'equivalenza e di sostituirlo con la categoria e il livello di inquadramento.

In questo modo cambia la tecnica normativa dell'apposizione dei limiti al mutamento di mansioni: al posto del modello basato sulla norma inderogabile a precetto generico, quale era l'equivalenza, con tutti i suoi problemi di rigidità e di incertezza che ne erano inevitabilmente connessi, viene ora adottata la tecnica del rinvio al contratto collettivo. Quest'ultimo è uno strumento in grado di contemperare le esigenze di tutela della professionalità del lavoratore con quelle di flessibilità organizzativa del datore di lavoro.

Il testo riformato dell'art. 2103 cod. civ., peraltro, non prevede un rinvio integrale all'autonomia collettiva, in quanto il primo comma introduce, in soluzione di continuità tra loro, due limiti: innanzitutto, il mutamento deve verificarsi nell'ambito di mansioni ricomprese nella medesima categoria legale di cui all'art. 2095 cod. civ., successivamente, l'assegnazione deve avvenire tra mansioni che si trovano nel medesimo livello di inquadramento. Questo doppio limite è destinato ad operare, prevalentemente, nei livelli centrali delle classificazioni operate dai contratti collettivi, in cui coesistono mansioni impiegatizie e operaie: la mobilità, dunque, sarà limitata anche all'interno del medesimo livello di inquadramento. Negli ambiti così individuati dalla legge, la contrattazione collettiva sarà poi libera di determinare l'ampiezza, limitando gli spazi per interventi giudiziali.³⁹

In questa maniera, l'unico presupposto di legittimità di questo tipo di mutamento è la riconducibilità delle nuove mansioni alla medesima categoria e al medesimo livello di inquadramento delle ultime mansioni effettivamente svolte.

L'autonomia collettiva non dovrebbe incontrare limiti in ordine all'individuazione dei criteri distintivi delle varie categorie legali e quindi dell'appartenenza delle varie mansioni a ciascuna di essa. Non a caso la

³⁹ C. Pisani, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, G. Giappichelli Editore – Torino, 2015, 37

disposizione contenuta nel secondo comma dell'art. 2095 cod. civ., secondo cui "le leggi speciali e le norme corporative in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie", viene letta dalla dottrina e dalla giurisprudenza, come contenente un rinvio alla contrattazione collettiva.⁴⁰

Quest'ultima implica sia la libertà dell'autonomia collettiva di introdurre nuove categorie (ad esempio, i funzionari), sia quella di procedere a raggruppare i trattamenti economico – normativi di soggetti che appartengono a categorie legali diverse (questo è avvenuto col cd. "inquadramento unico", introdotto dalla contrattazione collettiva a partire dalla fine degli anni settanta).

L'autonomia collettiva diventa così il nuovo arbitro della mobilità in orizzontale, con effetti indiretti anche di ridimensionamento della nullità dei patti collettivi, dal momento che i giudici non potranno più operare contro questi mutamenti qualora siano predeterminati dall'autonomia collettiva stessa.

Ne consegue *un rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva*, che tuttavia sul punto acquista una nuova funzione: la scala classificatoria, infatti, non è più usata per la sola quantificazione del trattamento retributivo da riconoscere ai lavoratori, e dunque del debito gravante sul datore di lavoro, ma diventa lo strumento principale per la determinazione dell'area del debito gravante sul lavoratore.⁴¹

L'art. 2103, primo comma, cod. civ. non specifica che il livello di inquadramento, al quale devono ricondursi le mansioni di nuova adibizione del lavoratore, debba essere necessariamente un livello retributivo. In tal modo, l'autonomia collettiva sarebbe in grado di prevedere due diversi sistemi di inquadramento, e precisamente uno con la funzione di determinare la retribuzione, l'altro col compito di definire i percorsi di mobilità tra le

⁴⁰ V. Assanti, *Rilevanza e tipicità del contratto collettivo*, Milano, 1967, 56

⁴¹ F. Liso, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, in WP C.S. D. L. E. "Massimo D'Antona" IT – 257/2015, 8

mansioni. Il contratto collettivo potrebbe così scorgere all'interno di ogni livello retributivo ulteriori sub livelli di inquadramento ai soli fini del mutamento delle mansioni, creando dei percorsi di mobilità differenziati all'interno dello stesso livello, privi di differenziazioni retributive. Relativamente al caso di un direttore che viene spostato in un ufficio di minore importanza per qualità e volume di affari rispetto al precedente, il contratto collettivo potrebbe differenziare la qualifica di direttore in vari livelli a seconda della dimensione dell'ufficio, in base a determinati parametri, pur mantenendo tale qualifica nello stesso livello retributivo. Non dobbiamo dimenticare che questa discrezionalità dell'autonomia collettiva incontra pur sempre il limite delle categorie legali, per cui eventuali differenziazioni all'interno di ciascun livello retributivo non possono comportare il passaggio da una categoria ad un'altra.⁴²

La riviviscenza della ripartizione tra operai e impiegati, inoltre, superata da decenni con il cd. "inquadramento unico", ripropone una distinzione fra posizioni di lavoro, incentrata sulla qualità, sul tipo di collaborazione, specifica o meno, del lavoratore con l'imprenditore, cosicché le prestazioni dell'operaio non diventano impiegatizie solo perché non siano esclusivamente manuali o perché involgano un qualche compito di sorveglianza sugli altri operai in relazione agli aspetti meramente esecutivi del lavoro.

In un'ottica dinamica, come quella più di recente sviluppatasi, il legislatore ha dato la possibilità alle parti collettive di delimitare l'area di mobilità consentita in modo più aderente al dato reale dell'organizzazione, sempre più vicina all'innovazione tecnologica, unitamente ad una forte tendenza ad una rivisitazione dei mestieri, rispetto a quanto accadeva con la norma dell'equivalenza.

⁴² C. Pisani, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, G. Giappichelli Editore – Torino, 2015, 52

CAPITOLO SECONDO

LO *JUS VARIANDI*, I CASI SPECIALI E LA RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

2.1 Brevi cenni sull'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa

Ai sensi dell'art. 2103 c.c., come novellato dall'art. 3 del D. Lgs. n. 81/2015, l'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa si traduce nell'obbligo di svolgere:

- le mansioni per le quali il lavoratore è stato assunto;
- le mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte;
- le mansioni inferiori, nelle ipotesi previste dalla legge;
- le mansioni corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito.

In tal modo, permane il potere unilaterale del datore di lavoro di spostare il lavoratore a mansioni diverse rispetto alle ultime effettivamente svolte, ma, a differenza di quanto avveniva nel testo previgente dell'art. 2103 cod. civ., il parametro in base al quale valutare l'equivalenza non è più il bagaglio professionale necessario per poter svolgere le mansioni, esauendosi nell'appartenenza di queste ultime allo stesso livello e categoria legale di inquadramento.

Di conseguenza, il giudice non potrà più sindacare il potere del datore di lavoro di spostare il lavoratore a mansioni diverse utilizzando il criterio dell'equivalenza professionale, ma potrà solo verificare se le nuove mansioni rientrano nello stesso livello di inquadramento stabilito dal contratto collettivo per le ultime mansioni effettivamente svolte e se vi sia il riconoscimento della medesima categoria legale.

In secondo luogo, il datore di lavoro potrà adibire il lavoratore a mansioni di contenuto professionale non equivalente ma che rientrano nello stesso

livello o categoria legale, adempiendo, tuttavia, se necessario, ad un obbligo formativo.

Infine, il datore di lavoro, in base all'art. 2103, commi 2, 4 e 6, cod. civ., potrà adibire il lavoratore a mansioni rientranti in un livello di inquadramento inferiore se ricorrono determinate condizioni.⁴³ Queste ultime possono riassumersi nel principio di necessaria giustificazione del demansionamento, tipizzata dalla legge (comma 2) o dal contratto collettivo (comma 4) e la forma scritta della comunicazione, per quanto riguarda i casi consentiti dai commi 2 e 4, o del patto, che deve essere sottoscritto in determinate sedi, per quanto riguarda le modifiche previste dal comma 6.

2.2 La nullità dei patti contrari e i casi particolari previsti dalla legge (cd. eccezioni legali)

Vi sono alcuni casi specifici, previsti da apposite norme, che rappresentano una vera e propria deroga alla disciplina dettata dall'art. 2103 cod. civ., sancendo la legittimità dell'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori.

Essi sopravvivono alla riforma del 2015, sia in quanto il D. Lgs. n. 81/2015 non li richiama nell'ambito delle abrogazioni (artt. 55 e 3, secondo comma), sia perché le norme che li prevedono non risultano incompatibili con la novella stessa.

Il primo caso si riferisce alla disposizione contenuta nell'art. 4, comma 11, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'interno della procedura collettiva di riduzione del personale, per trovare soluzioni alternative al licenziamento. Con accordo sindacale è possibile assegnare lavoratori a mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, anche inferiori.

A tale proposito, in passato, una parte della giurisprudenza di merito ha ritenuto che il demansionamento, con riduzione della retribuzione, fosse possibile solo all'interno della categoria – impiegati, operai, intermedi -, dal

⁴³ G. Santoro – Passarelli, *Diritto del lavoro e dell'occupazione*, G. Giappichelli Editore – Torino, 2015, 253

momento che la legge n. 223/1991 contiene una deroga esplicita solo all'art. 2103 cod. civ. e non all'art. 2095 cod. civ.

La giurisprudenza di legittimità, invece, non ha seguito questo orientamento poiché ha ritenuto pienamente legittima l'adibizione dei lavoratori anche a mansioni appartenenti ad altra categoria professionale. In particolare, la Corte di Cassazione ha precisato che il mutamento di mansioni possa avvenire in alternativa ad una caduta dell'occupazione, quindi ad una perdita di posti di lavoro, e se vi è una sopravvenienza che non consente la conservazione della precedente posizione lavorativa né lo spostamento a mansioni non pregiudizievoli della professionalità pregressa, la tutela prevista dall'art. 2103 c.c. non può trovare applicazione.⁴⁴

Anche per le procedure di mobilità per le società partecipate pubbliche, l'art. 1, comma 567 – bis, della legge 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.

Un'altra disposizione che merita di essere menzionata è quella contenuta nell'art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999 che impedisce il licenziamento del lavoratore divenuto disabile durante il rapporto di lavoro, purché lo stesso possa essere utilizzato in mansioni equivalenti, o, in mancanza, inferiori, conservando il trattamento economico corrispondente alle mansioni di provenienza.

Tale disposizione va letta in combinato disposto con l'art. 1, comma 7, della predetta legge laddove si afferma che i datori di lavoro, pubblici e privati, debbono garantire la conservazione del posto ai soggetti che non erano disabili al momento dell'assunzione, ma che lo sono diventati a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Segue l'art. 10, comma 3, della legge n. 68/1999 secondo il quale il lavoratore disabile che si è aggravato nel corso del rapporto di lavoro e che non è più in grado di svolgere le mansioni può essere soggetto ad accertamenti sanitari attraverso le strutture pubbliche, sia su propria richiesta

⁴⁴ Cass. civ., sez. lavoro, n. 9386 del 07-09-1993, in Riv. Giur. Lav., 1994, II, 373

che del datore di lavoro, per accertare se è possibile la continuazione del rapporto di lavoro.

In questo caso, il datore di lavoro, attuando eventualmente alcuni adattamenti nell'organizzazione aziendale, deve uniformare il proprio comportamento al mantenimento del posto di lavoro, attraverso anche un demansionamento, con la conservazione della retribuzione, al fine di evitare la risoluzione del rapporto.

Un altro caso particolare è rappresentato dalla disposizione contenuta nell'art. 15 del D. Lgs. n. 66/2003 che si ha quando sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche. Il lavoratore deve essere assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se disponibili, con rinvio alla contrattazione collettiva circa la definizione delle modalità di applicazione e della individuazione delle soluzioni nelle quali non risulti applicabile l'assegnazione sopra vista. A riguardo si è espressa anche, di recente, la Suprema Corte.

“I limiti legali imposti dal d. lgs. 8 aprile 2003 n. 66 in materia di orario massimo complessivo, pause di lavoro e lavoro notturno, non possono essere derogati con il consenso del singolo lavoratore interessato – e dunque per effetto della rinuncia ai relativi diritti -, ma solo ad opera della contrattazione collettiva, e nei limiti e con le modalità stabilite dalla legge, comportando il mancato esercizio di tale facoltà di deroga da parte delle parti sociali l'operatività diretta delle garanzie e dei limiti legali, con conseguente applicazione delle sanzioni stabilite in caso di violazione”.⁴⁵

Un caso, invece, caratterizzato dalla temporaneità è quello delle lavoratrici madri che, in relazione a quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, 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.

⁴⁵ Cass. civ., sez. lavoro, n. 11574 del 23-05-2014, in CED Cassazione, 2014

Infine, per i lavoratori esposti ad un agente chimico, fisico o biologico l'art. 229, comma 5, del D. Lgs. n. 81/2008 stabilisce che "Il datore di lavoro, su parere conforme del medico competente, adotta misure preventive e protettive particolari per i singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati. Le misure possono comprendere l'allontanamento del lavoratore secondo le procedure dell'art. 42".

2.3 Le eccezioni previste dalla giurisprudenza

Anche la giurisprudenza ha introdotto, progressivamente, alcune eccezioni alla regola dell'equivalenza, sostenendo una sorta di "affievolimento" del diritto del lavoratore all'esercizio di mansioni equivalenti in presenza di serie e ragionevoli esigenze di efficienza aziendale, giustificando anche la totale inutilizzazione del lavoratore nel caso in cui il datore di lavoro fosse in grado di dimostrare che questo era dipeso da "fattori oggettivi" estranei alla sua volontà che ne avessero causato il demansionamento.⁴⁶

Secondo poi una giurisprudenza consolidata, poteva configurarsi un'eccezione alla regola dell'equivalenza quando lo spostamento in pejus si presentava come unica alternativa per evitare il licenziamento, e solo in quanto tale veniva ritenuto legittimo.⁴⁷ "L'impossibilità della prestazione lavorativa quale giustificato motivo oggettivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato non è ravvisabile per effetto della sola ineseguitabilità dell'attività attualmente svolta dal prestatore di lavoro, perché può essere esclusa dalla possibilità di adibire il lavoratore ad una diversa attività, che sia riconducibile – alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede – alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti (art. 2103 c.c.) o, se ciò è impossibile, a mansioni anche inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, se-

⁴⁶ Cass. civ, sez. I, n. 17564 del 02-08-2006, in CED Cassazione, 2006

⁴⁷ C. Pisani, La nuova disciplina del mutamento delle mansioni, G. Giappichelli Editore – Torino, 2015, 33

condo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore".

48

“La limitazione dello *jus variandi* prevista dall'art. 2103 c.c. mira ad impedire la modifica in *peius* delle mansioni del lavoratore contro la sua volontà ed in suo danno, salvo venga provato in fatto che il demansionamento sia disposto con il consenso del lavoratore finalizzato ad evitare il licenziamento reso necessario da una situazione di crisi aziendale (fattispecie relativa ad un impiegato che aveva accettato, venute meno le posizioni impiegate disponibili, di svolgere mansioni da operaio, per evitare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo)”.⁴⁹

Da queste pronunce si evince una flessibilità accettata dal lavoratore come *extrema ratio*, quale male minore al fine di salvaguardare un bene più importante della professionalità rappresentato dalla stessa occupazione.

La giurisprudenza si vedeva così costretta a forzare il testo della norma contenuta nel secondo comma dell'art. 2103 c.c. – “ogni patto contrario è nullo” – che non consentiva certo margini interpretativi, lasciando al lavoratore la possibilità di scegliere se salvare l'occupazione anche a costo di essere dequalificato.

Seguirono altre pronunce giurisprudenziali incentrate sul mutamento di mansioni disposto a richiesta del lavoratore, per soddisfare un proprio interesse.

“Le limitazioni di cui all'art. 2103 c.c. non operano nel caso in cui, secondo un accertamento di fatto riservato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato, il mutamento di mansioni od il trasferimento siano stati disposti a richiesta dello stesso lavoratore, ossia in base ad un'esclusiva scelta dello stesso, pervenuto a tale unilaterale decisione senza alcuna sollecitazione, neppure indiretta, del datore di lavoro, che l'abbia invece subita”.⁵⁰

“La nullità prevista dal comma 2 dell'art. 2103 c.c. riguarda soltanto quei patti che regolano l'esercizio dello “*ius variandi*”, mentre non opera qualo-

⁴⁸ Cass. civ., sez. Lavoro, n. 23926 del 25-11-2010, in Guida al lav., 2011, n. 6, 34

⁴⁹ Cass. civ., n. 2375 del 07-02-2005, in Notiz. Giur. Lav., 2005, 189

⁵⁰ Cass. civ., sez. lavoro, n. 17095 del 08-08-2011, in Giur. It., 2012, 4, 853

ra il lavoratore, per soddisfare un proprio interesse, abbia manifestato, anche tacitamente, un consenso libero al mutamento “in pejus” delle mansioni”.⁵¹

Tuttavia, in seguito, la Suprema Corte, mutando orientamento, affermava la inderogabilità assoluta della norma sull’equivalenza, anche quando lo spostamento era stato effettuato a richiesta e nell’interesse del lavoratore. “Posto che il divieto di adibizione del lavoratore a mansioni inferiori stabilito dall’art. 2103 c.c. non è derogabile neppure su accordo tra le parti, spetta al lavoratore che abbia richiesto l’assegnazione ad un ufficio presso il quale abbia espletato mansioni inferiori a quelle in precedenza svolte, provare il danno subito, da determinare anche in via equitativa, in base agli elementi desumibili dalla quantità e dalla qualità dell’esperienza lavorativa pregressa, dal tipo di professionalità colpita, dalla durata del demansionamento, dall’esito finale della dequalificazione e dalle altre circostanze del caso concreto”.⁵²

Tale decisione riconosce al lavoratore il risarcimento del danno per il periodo in cui siano state espletate mansioni non equivalenti, su sua espressa richiesta e in evidente contrasto con il disposto dell’art. 1227 c.c, poiché, in questo caso, è stato il lavoratore a concorrere in modo determinante a cagionare il danno, a seguito della sua richiesta, che il datore di lavoro si è limitato solamente ad accogliere.

2.4 Le mansioni inferiori

Con il comma 2 dell’art. 2103 c.c. il legislatore ha stabilito che, in presenza di variazione degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore, è possibile assegnare lo stesso a mansioni riferite al livello di inquadramento inferiore, purché si resti nella stessa categoria legale di inquadramento.

⁵¹ Cass. civ., sez. lavoro, n. 5693 del 20-05-1993, in Riv. It. Dir. Lav., 1994, II, 161

⁵² Cass. civ., sez. lavoro, n. 8527 del 14-04-2011, in Foro It, 2011, 7-8

La norma pone tre limiti a questo *jus variandi in pejus*: uno “interno” e due “esterni”. Il limite “interno” consiste nella “modifica degli assetti organizzativi che incide sulla posizione del lavoratore” e funge da presupposto di legittimità per l’esercizio di tale potere; i limiti “esterni” sono l’immodificabilità della categoria legale e il livello delle nuove mansioni, che deve essere solo quello immediatamente inferiore al precedente.⁵³

La variazione degli assetti produttivi aziendali rientra tra i poteri organizzativi dell’imprenditore e deve incidere direttamente sulla posizione lavorativa dell’interessato, come, ad esempio, nel caso di soppressione del posto di lavoro a seguito dell’introduzione di procedure di razionalizzazione di parte dell’attività.

Il limite dello *jus variandi in pejus* concerne poi un solo livello all’interno della categoria di inquadramento, senza possibilità per il lavoratore di retrocedere, ad esempio, da una posizione impiegatizia ad una di operaio. Inoltre, a differenza dell’ipotesi del comma 1 in cui continua ad essere utilizzato il termine “deve”, nel comma 2, invece, il datore di lavoro “può” assegnare il lavoratore a mansioni inferiori; pertanto la norma intende considerare l’esercizio di questo demansionamento come mero potere discrezionale del datore di lavoro.⁵⁴

Con tale mutamento in pejus delle mansioni, il lavoratore, sulla scorta di quanto previsto dal comma 5, ha diritto alla conservazione del trattamento retributivo di cui godeva nel livello superiore, con la sola eccezione degli elementi retributivi collegati a particolari modalità della precedente mansione lavorativa, come, ad esempio, l’indennità di rischio o quella di cassa. Si tratta, in sostanza, di un’attribuzione di retribuzione più favorevole per il prestatore di lavoro.

Infatti, come è stato sottolineato da qualche autore in dottrina,⁵⁵ l’espressione “trattamento retributivo in godimento” sta ad indicare “una nozione omnicomprensiva di retribuzione, per cui il lavoratore ha diritto di conservare il trattamento economico complessivo percepito, e quindi an-

⁵³ C. Pisani, op. già cit., 70-71

⁵⁴ E. Massi, Nuova disciplina delle mansioni, in *Diritto e Pratica del Lavoro* 30/2015, 1813

⁵⁵ C. Pisani, op.cit., 71

che eventuali superminimi o “ad personam”, fringe benefits e quant’altro previsto non solo dal contratto collettivo, ma anche dal contratto individuale”.

Il comma 3 dell’art. 2103 c.c. prevede che il mutamento di mansioni debba essere accompagnato, ove necessario, da un percorso di aggiornamento formativo, strettamente correlato alle nuove mansioni da svolgere, la cui mancanza, peraltro, non inficia la validità dell’assegnazione.

Viene richiesta, dal comma 5, anche la forma scritta per la comunicazione del provvedimento di assegnazione alle nuove mansioni, a pena di nullità, a differenza dei mutamenti di cui al comma 1, che sono invece a forma libera, come lo erano già sotto il testo previgente dell’art. 2103 c.c.

La conseguenza della mancanza di tale formalità è la nullità dell’atto di assegnazione; in tal modo, il lavoratore può rifiutare l’adempimento, senza subire conseguenze sul piano disciplinare, poiché lo stesso si limita a rifiutare una prestazione non dovuta.

Per quanto concerne l’ambito di applicazione del comma 2 dell’art. 2103 c.c., da un lato esso risulta abbastanza circoscritto perché limitato alle mansioni di un solo livello inferiore e della stessa categoria; dall’altro, però, questo ambito, è idoneo a ricomprendere qualunque tipo di variazione che sia intervenuta nella posizione occupata dal lavoratore per effetto delle modifiche degli assetti organizzativi. Non a caso il legislatore ha usato il termine più ampio “posizione” anziché quello di “mansioni”, per far riferimento non solo alle modifiche delle mansioni, ma anche a quelle che non cambiano il contenuto materiale dei compiti lavorativi, incidendo invece solo sugli aspetti che riguardano la posizione raggiunta dal dipendente nell’organizzazione aziendale, come il livello gerarchico, l’autonomia di cui il lavoratore gode, l’importanza dell’ufficio ecc.⁵⁶

Un accenno, infine, all’esame comparativo tra le fattispecie del demansionamento e del trasferimento, soprattutto in relazione al profilo dell’importanza degli interessi del lavoratore: infatti, per alcuni autori in

⁵⁶ C. Pisani, op. cit., 79

dottrina ⁵⁷, l'eventuale sacrificio di professionalità che potrebbe derivare al lavoratore a seguito dello *jus variandi in pejus*, previsto dal comma 2 dell'art. 2103 c.c., proprio perché limitato ad un solo livello e senza mutamento della categoria legale, non può ritenersi più grave rispetto allo "sradicamento" che può comportare un trasferimento in una sede lontana, con tutti i possibili effetti negativi sugli affetti familiari e sull'ambito sociale.

Anche la giurisprudenza, in particolare quella di merito, considera talvolta più pregiudizievole per il lavoratore il trasferimento, rispetto al demansionamento, considerando "in re ipsa" il pericolo di un pregiudizio imminente ed irreparabile derivante dallo "sradicamento" del lavoratore: "La nozione di trasferimento collettivo è da intendere – in analogia con quella di licenziamento collettivo – nel senso di spostamento di un intero segmento aziendale, comprensivo di non meno di cinque unità. E' illegittimo (e nel provvedimento di urgenza ex art. 700 c.p.c. ne va disposta la sospensione degli effetti) il trasferimento del lavoratore finalizzato a scopi diversi da quelli previsti dall'art. 2103 c.c., e cioè adottato in assenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive". ⁵⁸

2.5 Sottrazione di mansioni e "posizione lavorativa"

La giurisprudenza si è più volte espressa con riguardo all'"incidenza sulla posizione" che può essere ricondotta ai casi in cui, a seguito di modifiche oggettive dell'organizzazione, al lavoratore vengano sottratte alcune mansioni non insignificanti, per essere ridistribuite tra altri lavoratori o, addirittura, per essere soppresse, tenendo conto altresì del ruolo da questi rivestito in ambito aziendale.

Secondo la Corte Suprema, infatti, "In tema di mansioni del lavoratore, ai fini dell'applicabilità dell'art. 2103 cod. civ. sul divieto di demansionamento, non ogni modificazione quantitativa delle mansioni affidate al lavoratore è sufficiente ad integrarlo, dovendo invece farsi riferimento all'incidenza

⁵⁷ C. Pisani, op. cit., 76

⁵⁸ Pret. Roma, 21-03-1995, in Riv. Giur. Lav., 1995, II, 741

della riduzione delle mansioni sul livello professionale raggiunto dal dipendente e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale, e, con riguardo al dirigente, altresì alla rilevanza del ruolo".⁵⁹

Non si tratta, pertanto, di sottrazione totale di mansioni, con conseguente inutilizzazione del lavoratore, fattispecie, questa, che continua a rimanere illecita anche alla luce della nuova norma, ma di una riduzione delle mansioni che comporta una parziale sottoutilizzazione professionale rispetto al ruolo rivestito in precedenza dal lavoratore.

“Non ogni modificazione quantitativa delle mansioni, con riduzione delle stesse, si traduce automaticamente in una dequalificazione professionale, che invece implica una sottrazione di mansioni tale che, per la sua natura e portata, per la sua incidenza sui poteri del lavoratore e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale possa comportare un abbassamento del livello globale delle prestazioni del lavoratore, con sottilizzazione delle capacità dallo stesso acquisite ed un conseguente impoverimento della sua professionalità”.⁶⁰

In un'altra pronuncia di legittimità veniva preso in considerazione il comportamento dequalificante di una lavoratrice addetta alle vendite che si occupava anche della stipulazione dei contratti, alla quale erano stati affidati compiti limitati a prendere contatti telefonici con la clientela, precisando che “quando venga dal lavoratore denunciata la violazione dell'art. 2103 c.c., allegando di aver sofferto una dequalificazione professionale, il giudice deve stabilire se le mansioni dallo stesso svolte finiscano per impedire la piena utilizzazione e l'ulteriore arricchimento della professionalità acquisita nella fase pregressa del rapporto, tenendo conto che non ogni modifica quantitativa delle mansioni, con riduzione delle stesse, si traduce automaticamente in una dequalificazione professionale in quanto tale fattispecie implica una sottrazione di mansioni tale – per natura, portata ed incidenza sui poteri del lavoratore e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale – da comportare un abbassamento del globale livello delle pre-

⁵⁹ Cass. civ., sez. lav., n. 14496 del 11-07-2005, in CED Cassazione, 2005

⁶⁰ Cass. civ., n. 10284 del 04-08-2000, in Rep. Giur. It., 2000, 2515

stazioni del lavoratore con una sottoutilizzazione delle capacità dallo stesso acquisite e un conseguenziale impoverimento della sua professionalità”.⁶¹

Anche la giurisprudenza di merito, soprattutto quella più recente, ha sposato tale principio: “Devono considerarsi inferiori mansioni che rispetto alle precedenti comportino una sottoutilizzazione del patrimonio acquisito dal lavoratore, avendosi riguardo non solo alla qualità intrinseca delle attività esplicate dal lavoratore ma anche al grado di autonomia e discrezionalità nel loro esercizio, nonché alla posizione del dipendente nel contesto dell’organizzazione aziendale del lavoro”.⁶²

In un altro caso, le differenti mansioni attribuite in via successiva al dipendente, che era stato adibito a curare il funzionamento di una macchina particolarmente complessa (attività che rientrava anche nell’incarico inizialmente a lui affidato) non poteva costituire per un ingegnere uno specifico demansionamento. La Cassazione, a riguardo, aveva precisato che: “L’equivalenza delle mansioni prevista dall’art. 2103 c.c. deve essere accertata attraverso il controllo del relativo sostanziale contenuto professionale. Infatti, oggetto della tutela normativa è non solo il livello formale di inquadramento, ma anche la professionalità, come diritto alla conservazione e all’accrescimento del corredo di nozioni ed esperienze acquisite dal lavoratore nella pregressa fase del rapporto; la conservazione e il miglioramento della professionalità, tuttavia, non si identificano con l’interesse del lavoratore ad esprimere il massimo livello delle sue capacità lavorative, interesse che rimane estraneo alla lettera ed alle ragioni normative dell’articolo 2103 c.c.”.⁶³

Con una pronuncia alquanto recente, la Corte di Cassazione ha affermato che “L’art. 2103 c.c. si interpreta alla stregua del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un’organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto, in coerenza con la “ratio” di numerosi interventi normativi, quali l’art. 7, comma 5,

⁶¹ Cass. civ., sez. lav., n. 6856 del 19-05-2001, in Notiz. Giur. Lav., 2001

⁶² Trib. Modena, ordinanza, 22-09-2014, in Il Lavoro nella Giur., 2014, 12, 1089

⁶³ Cass. civ., sez. lavoro, n. 9408 del 11-06-2003, in Mass. Giur. Lav., 2004, 6, 25

del d. lgs. n. 151 del 2001, l'art. 1, comma 7, della l. n. 68 del 1999, l'art. 4, comma 11, del d. lgs. n. 223 del 1991 anche come da ultimo riformulato dall'art. 3, comma 2, del d. lgs. n. 81 del 2015, sicché, ove il demansionamento rappresenti l'unica via al recesso datoriale, non è necessario un patto di demansionamento o una richiesta del lavoratore in tal senso, anteriore o contemporanea al licenziamento, ma è onere del datore di lavoro, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, prospettare al dipendente la possibilità di un reimpiego di mansioni inferiori compatibili col suo bagaglio professionale".⁶⁴

Interventi giurisprudenziali di questo tipo si erano resi necessari perché le suddette sentenze costituivano una evidente forzatura rispetto alla precedente disciplina, il cui tenore letterale non consentiva di ipotizzare una sorta di "giustificato motivo oggettivo" di deroga all'equivalenza che non si limitasse ai soli casi in cui l'alternativa era l'inevitabile licenziamento.⁶⁵

E' evidente, dalla lettura delle pronunce di cui sopra, come si sia cercato di ottenere un ragionevole contemperamento tra due contrapposti interessi, da un lato, quello del datore di lavoro di ottenere una semplificazione gestionale che consenta, in determinati casi, una migliore utilizzazione del personale esistente e possa incentivare le assunzioni a tempo indeterminato, dall'altro, quello del lavoratore che in una situazione di questo tipo viene a godere di un trattamento economico di miglior favore rispetto alle mansioni in precedenza svolte, a fronte di un ridotto, seppur necessario, sacrificio di professionalità.

2.6 La mobilità verso il basso prevista dai contratti collettivi

L'altra deroga alla regola generale prevista dal comma 1 dell'art. 2103 cod. civ. è quella contemplata dal comma 4, ai sensi del quale "ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché

⁶⁴ Cass. civ., sez. lavoro, n. 23698 del 19-11-2015, in CED Cassazione 2015; in tal senso anche Cass. civ., sez. lavoro, n. 11395 del 22-05-2014, in *Il Lavoro nella Giur.*, 2014, 10, 925

⁶⁵ C. Pisani, op. cit., 80-81

rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi”.

Essa presenta 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, ovvero l'immodificabilità della categoria legale ed il livello delle nuove mansioni, che deve essere quello immediatamente inferiore al precedente.

“A seguito della modifica dell'art. 2103 c.c. introdotta dall'art. 3 del D. Lgs. n. 81 del 2015, lo *ius variandi* orizzontale è correttamente esercitato ove le mansioni equivalenti cui il lavoratore è adibito siano riconducibili allo “stesso livello e categoria legale di inquadramento” delle precedenti, secondo le astratte previsioni del sistema di classificazione del contratto collettivo e senza che sia necessario un giudizio in ordine all'equivalenza *cd. sostanziale*”.⁶⁶

Questa deroga ha in comune col mutamento di mansioni *in pejus* di cui al comma 2 la conservazione, per il lavoratore, dello stesso trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per quegli emolumenti collegati a particolari modalità di svolgimento della prestazione, nonché l'eventuale obbligo di formazione a carico del datore di lavoro e la comunicazione del mutamento di mansioni in forma scritta, a pena di nullità. Inoltre, si deve ritenere che anche questo mutamento di mansioni verso il basso, come quello previsto dal comma 2, sia unilaterale, potendo essere imposto dal datore al lavoratore in forza dello *jus variandi in pejus*.

Alla luce delle sovraesposte considerazioni, la contrattazione collettiva finisce per avere un ruolo di arbitro, capace di intervenire in tema di poteri di controllo e di organizzazione del lavoro, mentre rimane pur sempre ai giudici il compito di interpretare i contratti collettivi.

“L'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune è devoluta al giudice di merito ed è censurabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione e violazione dei canoni legali di ermeneutica negoziale”.⁶⁷

Per contratti collettivi si intendono, alla luce dell'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, “i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da

⁶⁶ Trib. Roma, sez. lavoro, 30-09-2015, in Foro It, 2016, 1, 362

⁶⁷ Cass. civ., sez. lavoro, n. 4097 del 05-04-1993, in Mass. Giur. Lav., 1993, 349

associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”.

L'effetto della contrattazione collettiva è la dilatazione degli spazi in cui può legittimamente esercitarsi il potere imprenditoriale ⁶⁸, per introdurre eccezioni al limite generale al mutamento di mansioni stabilito dal comma 1 dell'art. 2103 cod. civ.

Pertanto, il contratto collettivo potrà prevedere “ulteriori ipotesi” anche non necessariamente collegate a ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, ma potrà stabilire l'assegnazione a mansioni inferiori anche in caso di mansioni promiscue, oppure in ipotesi di sostituzione di lavoratori in ferie o per altre esigenze sostitutive, anche aventi carattere temporaneo. ⁶⁹

2.7 I cd. accordi individuali di modifica delle mansioni

Il terzo tipo di deroga alla regola generale contenuta nel comma 1 dell'art. 2103 c.c. è previsto dal comma 6 del medesimo articolo, che recita: “Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro”.

In tal modo possono essere stipulati “accordi individuali” con una modifica in pejus “delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione”, quindi con possibilità di deroga concordata tra le parti e senza i limiti legali previsti per gli altri casi di deman-

⁶⁸ F. Liso, Autonomia collettiva e occupazione, in Dir. lav., rel. ind., 1998, 256

⁶⁹ C. Pisani, op. già cit., 84

sionamento di cui ai commi 2 e 4 dell'art. 2103 cod. civ., ovvero per mansioni appartenenti anche a più livelli inferiori di inquadramento e con retribuzione inferiore, anche se quest'ultima deve sempre corrispondere alle nuove mansioni inferiori, affinché non venga violato l'art. 36 della Costituzione.

In comune con le altre due ipotesi di deroga di cui ai commi 2 e 4, quella di cui all'art. 2103 cod. civ., comma 6, presenta la forma scritta della comunicazione del provvedimento - in questo caso dell'accordo - dell'assegnazione a mansioni inferiori e la *ratio* giustificatrice, ovviamente diversa, ma che funge da presupposto di legittimità per tutte le ipotesi di demansionamento, per l'esercizio dello jus variandi, nei commi 2 e 4, e dell'accordo, nel comma 6.⁷⁰

Gli "accordi individuali" di modifica delle mansioni sono legittimi soltanto "nell'interesse del lavoratore" per tre specifici obiettivi o "causale": "alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita". La loro mancanza determina la nullità del patto, anche ai sensi del comma 9 dell'art. 2103 cod. civ.

Perché possa considerarsi soddisfatto il requisito di cui al comma 6 è necessaria e sufficiente la presenza di uno solo di tali interessi, nel senso che possono considerarsi tra loro alternativi, come si evince dalla disgiuntiva "o" presente nel testo della norma.⁷¹

Con riguardo al primo ambito di interesse del lavoratore, quello alla "conservazione dell'occupazione", il mutamento dell'organizzazione deve ritenersi presupposto implicito della norma per il semplice motivo che nel lavoratore prevale l'interesse a salvare il posto di lavoro a fronte di un altrimenti inevitabile licenziamento per giustificato motivo oggettivo. "Pertanto, presupposto di validità di un simile patto è anche la sussistenza di tutti gli estremi di tale licenziamento, che porta con sé anche l'accertamento della

⁷⁰ C. Pisani, op. già cit., 86

⁷¹ M. Brollo, Il mutamento di mansioni dopo il jobs act, op.cit., 766; C. Pisani, La nuova disciplina del mutamento delle mansioni, op. cit., 86-87

modifica organizzativa presupposta e del relativo nesso di causalità con il posto occupato dal lavoratore”.⁷²

Per quanto riguarda gli altri due interessi del lavoratore specificati nel comma 6, essi non presuppongono necessariamente una modifica nell’organizzazione del lavoro: infatti, vengono introdotte le espressioni “acquisizione di una diversa professionalità”, per tutelare gli interessi del lavoratore in una prospettiva dinamica (come nel caso in cui in un determinato reparto si stia promuovendo un prodotto innovativo e si registri un interesse del lavoratore a sviluppare una certa esperienza professionale) e “miglioramento delle condizioni di vita”, in quanto il lavoratore potrebbe preferire un livello di inquadramento ed una retribuzione inferiore, per dedicare più tempo agli affetti familiari o per ridurre lo stress lavorativo, oppure, ancora, per evitare od ottenere un trasferimento.

E’ opinione dominante⁷³ che lo spostamento di mansioni, in questo caso, tenderà a diventare definitivo: per ritornare alla posizione di prima, professionale ed economica, non sono ammessi ripensamenti del lavoratore, tranne il caso di espresso accordo circa la temporaneità del mutamento e al di là delle ipotesi fisiologiche di mobilità verticale. Tutt’al più, il lavoratore potrà impugnare l’accordo derogatorio per i classici vizi del consenso.

Ulteriore presupposto di validità di questi accordi è costituito dalle “sedi protette” in cui gli stessi debbono essere necessariamente stipulati, individuate dal comma 6 dell’art. 2103 cod. civ. nelle sedi di conciliazione previste per le controversie in materia di lavoro dall’art. 2113, 4° comma” c.c. o “avanti alle commissioni di certificazione”, con le relative procedure.

Si ritiene che tali sedi rappresentino una protezione per il lavoratore, ove venga adeguatamente consigliato, con conseguente garanzia di convenienza di quanto concordato, per non correre il rischio di concludere negozi da parte del prestatore di lavoro per mera debolezza, o soggezione nei confronti del datore di lavoro.

⁷² C. Pisani, op. cit., 88-89

⁷³ A. Bellavista, Jobs act: la nuova disciplina delle mansioni, in Quot. Giur., 23 Febbraio 2015, 3

E' necessario che questa assistenza sia effettiva, non essendo sufficiente la sia pur necessaria sottoscrizione dell'accordo da parte dei soggetti garanti, come ha precisato la stessa giurisprudenza: "Per escludere l'inoppugnabilità della transazione stipulata in sede di conciliazione sindacale, ai sensi dell'art. 2113 c.c. e dell'art. 411 c. p. c., non è sufficiente la mera presenza del rappresentante sindacale, ma occorre una sua attiva partecipazione, con una effettiva opera di assistenza a favore del lavoratore, per ripristinare una sua reale parità con l'impresa, a tutela del suo consapevole consenso".⁷⁴

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, trattandosi di una protezione ulteriore che il lavoratore può richiedere se lo ritenga opportuno.

La circostanza che la stipula di tali patti debba avvenire in sede "assistita" comporta, a favore del lavoratore, una maggiore garanzia sulla genuinità del suo consenso, mentre a favore del datore di lavoro dovrebbe consentire una maggiore garanzia per evitare che il lavoratore, una volta salvata l'occupazione, se ne pentiva, facendo valere la contrarietà del patto alla norma inderogabile, come accadeva sotto il previgente testo dell'art. 2103 cod. civ.

La configurazione giuridica di tale fattispecie, più che una rinuncia o transazione, è quella di un vero e proprio "patto in deroga" poiché "non si tratta di disporre dei diritti derivanti dal (già avvenuto) demansionamento, bensì di modificare – per il futuro – il regolamento contrattuale, nella cosiddetta fase genetica del diritto".⁷⁵

Va ricordato che anche il patto concluso in base al comma 6 può essere impugnato, ma in questo caso l'accertamento è limitato a verificare la sussistenza dell'interesse del lavoratore a salvare l'occupazione e quindi gli estremi di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, senza la ne-

⁷⁴ Cass. civ., sez. lavoro, n. 11248 del 13-11-1997, in Riv. It. Dir. Lav., 1998, II, 392

⁷⁵ R. Voza, Autonomia privata e norma inderogabile nella nuova disciplina del mutamento di mansioni, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT – 262/2015, 13

cessità che il datore di lavoro sia costretto ad intimare preventivamente e formalmente il licenziamento.

“E’ legittimo il patto di demansionamento stipulato dal lavoratore, in difetto di soluzioni alternative all’estinzione del rapporto di lavoro, ai soli fini di evitare il licenziamento o fatti prodromici allo stesso”.⁷⁶

2.8 Le mansioni superiori

La riforma del 2015 dedica alla cd. mobilità verticale, ovvero verso mansioni superiori, il nuovo comma 7 dell’art. 2103 cod. civ., che recita: “Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all’attività svolta e l’assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi”.

Innanzitutto, diventa più chiara la nozione di “superiorità” delle mansioni, data la loro collocazione nel superiore “livello e categoria legale di inquadramento”: sono superiori, così, sia le mansioni del livello superiore, a parità di categoria legale (ad esempio, da impiegato di 5° livello a impiegato di 6° livello), sia le mansioni con categoria più elevata, a parità di livello (ad esempio, da operaio di 5° livello a impiegato di 5° livello), sia le mansioni di livello e categoria superiore (come da operaio di 5° livello a impiegato di 6° livello).⁷⁷

Il presupposto è che nell’organico aziendale vi sia una posizione vacante e che il lavoratore, ricoprendola per un certo periodo, si dimostri idoneo, dal punto di vista professionale, a conquistarla in via definitiva e senza possibilità di ripensamento per il datore di lavoro.

L’assegnazione, in tal modo, diventa definitiva, fatta salva la rinuncia dell’interessato, che prima non era prevista, nel caso in cui le mansioni

⁷⁶ Cass. civ., sez. lavoro, n. 19930 del 06-10-2015, in CED Cassazione, 2015

⁷⁷ M. T. Goffredo, V. Meleca, Il mutamento di mansioni: nuove possibilità per il datore di lavoro, in Dir. Prat. Lav., 2015, 1928

siano state esercitate, in modo continuativo, per il periodo fissato dagli accordi collettivi, anche aziendali, o, in mancanza, nel termine di sei mesi (prima della riforma, invece, tre mesi).

Pertanto, nella nuova formulazione del comma 7, l'autonomia collettiva diventa la fonte privilegiata di individuazione del periodo di tempo utile ai fini del diritto alla promozione.

La legge, invece, interviene solo in via residuale, "in mancanza" di una fissazione del periodo di tempo da parte dei contratti collettivi; tuttavia, con la riforma, il limite di tempo massimo è stato portato da tre a sei mesi, a scapito del lavoratore, che vede allungarsi i tempi per far scattare il suo diritto alla promozione.

L'inciso finale del comma 7 dell'art. 2103 cod. civ. chiarisce, poi, che il periodo per maturare l'assegnazione definitiva a mansioni superiori deve essere "continuativo". Anche la giurisprudenza, in particolare di merito, si era già espressa in tal senso: "Sussiste il diritto alle mansioni superiori qualora risulti accertato che il lavoratore ha svolto mansioni superiori alla qualifica di appartenenza per un periodo di oltre tre mesi, sempre che l'esercizio di siffatte mansioni sia stato effettivo, pieno e *continuativo*".⁷⁸

Le mansioni superiori non maturano se "l'assegnazione abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio": rientrano, nella previsione normativa, i casi tipici di sostituzione dei lavoratori assenti per ferie, distacco, malattia, maternità e, in generale, quelle legate alle ipotesi di sospensione legale o convenzionale del rapporto.

"In materia di lavoro, ai fini del compimento del periodo di assegnazione a mansioni superiori, secondo la disciplina di cui all'art. 2103 c.c., non possono essere computati il periodo di ferie e quello di sospensione dell'attività lavorativa a causa di malattia".⁷⁹

Ancora, il comma 7 prevede che "l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore": questo significa che il prestatore di lavoro

⁷⁸ Trib. L'Aquila, sez. lavoro, 21-01-2013, in Rep., www.pluris-cedam.utetgiuridica.it

⁷⁹ Trib. Milano, sez. lavoro, 11-04-2014, in Rep., www.pluris-cedam.utetgiuridica.it

potrebbe esprimere una volontà contraria alla promozione, con diritto di essere riassegnato alle mansioni originarie.

Secondo un orientamento giurisprudenziale non così recente, ma di un certo interesse, mentre l'assegnazione temporanea alla mansione superiore è conseguenza dello *jus variandi*, quella definitiva, invece, ovvero la promozione, costituendo una modifica dell'oggetto del contratto ex art. 1372, primo comma, cod. civ., richiede il consenso del lavoratore, in altre parole l'accordo delle parti. "Il potere di assegnazione provvisoria di mansioni superiori è da ritenersi implicitamente ricompreso nello *ius variandi* unilaterale che l'art. 2103 c.c., come modificato dall'art. 13 st. lav., riconosce al datore di lavoro, in quanto soddisfa l'esigenza di tutela della professionalità della mano d'opera che la norma persegue; il consenso del dipendente è invece necessario per l'operatività della cd. promozione automatica che dalla suddetta assegnazione possa eventualmente derivare".

80

Ora, per superare ogni problema interpretativo della norma, soprattutto alla luce della sopraggiunta riforma, è necessario leggere il comma 7 dell'art. 2103 cod. civ. in combinato disposto col comma 9, che conferma il carattere imperativo della disposizione, per cui "ogni patto contrario", oltre alle eccezioni al divieto esistenti e tipizzate, è nullo. Considerato che il comma 9, nell'elencare le ipotesi tassative di erosione dell'inderogabilità, correttamente non menziona il comma 7, ne deriva che per questo patto in deroga scatterebbe la regola della nullità.

⁸⁰ Cass. civ., n. 3372 del 06-06-1985, in Giust. Civ., 1985, I, 3081

CAPITOLO TERZO

LA TUTELA GIUDIZIARIA DEL LAVORATORE. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

3.1: L'influenza della riforma nel sistema organizzativo aziendale

Con la nuova formulazione dell'art. 2103 cod. civ. si è verificato un cambiamento significativo in materia di flessibilità interna dell'organizzazione del lavoro; in particolare, a seguito di questo mutamento, le imprese possono affrontare meglio la crisi che, soprattutto in questi ultimi anni, ha colpito duramente l'economia, e, conseguentemente, il mercato lavorativo, con possibilità di riconvertire le professioni dei lavoratori in base alle esigenze aziendali.

Scopo della riforma è stato quello di dilatare il perimetro delle mansioni esigibili per realizzare l'obiettivo di aumentare la flessibilità interna del lavoratore.

In tal modo, si è assistito ad un ampliamento e ad una legittimazione del potere in capo al datore di lavoro di modificare unilateralmente la prestazione lavorativa, soprattutto quando egli sia costretto ad attuare dei cambiamenti nell'organizzazione e nell'attività produttiva della propria azienda. Proprio dal contratto di lavoro discende una posizione di preminenza del datore di lavoro nei confronti del prestatore dell'attività lavorativa, sancita, giuridicamente, per il rapporto di lavoro subordinato, dall'art. 2094 cod. civ., ai sensi del quale il lavoratore opera "alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore" e, pertanto, in base al secondo comma dell'art. 2104 cod. civ., è tenuto ad "osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitagli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

L'obbligo di obbedienza, che inerisce all'esecuzione della prestazione lavorativa, è adempiuto correttamente se il lavoratore osserva con precisio-

ne le disposizioni impartite dal datore di lavoro o dai suoi collaboratori che siano a lui sovraordinati.

Il lavoratore, in ogni caso, ha il diritto – dovere di rifiutarsi di eseguire atti che sono vietati dalla legge.

Il datore di lavoro è titolare pertanto di poteri giuridici riconosciutigli dall'ordinamento, l'esercizio dei quali incide nella sfera giuridica del lavoratore, con conseguente necessità di stabilire delle garanzie legali a tutela di quest'ultimo.

Tali poteri, che si manifestano soprattutto sotto forma di direttive, consentono al datore di lavoro di regolamentare la convivenza di coloro che svolgono i compiti lavorativi. Risulta evidente che la struttura gerarchica dell'impresa, riconosciuta nel nostro ordinamento dall'art. 2086 cod. civ., ai sensi del quale "l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori" si riflette altresì sui rapporti di lavoro, anche se attualmente nuove forme di organizzazione della produzione tendono a concedere ai lavoratori subordinati una certa autonomia operativa.

Per quanto concerne il lavoratore, l'obbligo di collaborazione soddisfa l'interesse del datore di lavoro al coordinamento e quindi all'organizzazione dell'attività lavorativa del prestatore di lavoro. Esso, pertanto, non si risolve solamente nello svolgimento delle mansioni pattuite, ma nello svolgimento di tali mansioni in vista del risultato perseguito dall'impresa.⁸¹

Per assicurare tutto ciò, alla luce della riforma introdotta con il Jobs Act, e come si è visto nel corso della trattazione, il datore di lavoro può modificare le mansioni svolte dai lavoratori, anche in senso peggiorativo, rispetto alle precedenti, ma senza far venir meno una o più posizioni lavorative, salvando posti occupazionali.

⁸¹ G. Santoro – Passarelli, *Diritto del lavoro e dell'occupazione*, G. Giappichelli Editore – Torino, 2015, 256

Il giudice, in questi casi, dovrà limitarsi a verificare se siano realmente avvenuti tali cambiamenti, senza procedere ad una valutazione tra le mansioni precedenti e quelle successivamente acquisite dal lavoratore.

3.2 I poteri di controllo del giudice

La nuova formulazione dell'art. 2103 cod. civ. ha avuto senza dubbio ripercussioni positive nel mercato del lavoro, consentendo la conservazione di molti posti lavorativi in quanto, si è visto, che il datore di lavoro, entro determinati limiti ed in presenza di sopraggiunte necessità, può esercitare lo *jus variandi*, ovvero modificare unilateralmente, senza il consenso del lavoratore, la prestazione lavorativa, che costituisce l'oggetto del contratto di lavoro, rimanendo riconosciuto al lavoratore lo stipendio ed il livello di inquadramento conseguito.

In verità, in tema di determinazione della categoria e della qualifica di inquadramento spettante al dipendente, con riguardo alle mansioni effettivamente svolte, il potere del datore di lavoro è sottoposto comunque ad una serie di limiti, nascenti da specifiche norme, a tutela della dignità del lavoratore, alcune delle quali di rilevanza costituzionale, come l'art. 35 della Costituzione, in particolare il primo e il secondo comma, secondo i quali "La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori" e l'art. 36 Cost. ove il lavoratore, segnatamente, "ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa".

Si tratta di norme che assicurano l'effettiva realizzazione del principio di parità di trattamento e la cui concreta osservanza, sotto la previgente formulazione dell'art. 2103 cod. civ., era sottoposta ad un controllo sostanziale da parte del giudice, che poteva sanzionare eventuali violazioni e garantire così al lavoratore una tutela piena circa la correttezza del suo inquadramento.

Più di recente, la stessa giurisprudenza di legittimità è intervenuta sullo *ius variandi*, ribadendo che il giudice di merito deve accertare, in concreto, se le nuove mansioni possano o meno considerarsi aderenti alla competenza professionale acquisita dal dipendente, in modo da garantire l'accrescimento del bagaglio professionale del lavoratore. Qui di seguito si riporta una recente ed interessante pronuncia della Corte Suprema sull'argomento. "In tema di esercizio dello "ius variandi", il giudice di merito deve accertare, in concreto, se le nuove mansioni siano aderenti alla competenza professionale specifica acquisita dal dipendente e ne garantiscano, al contempo, lo svolgimento e l'accrescimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze, senza che assuma rilievo l'equivalenza formale fra le vecchie e le nuove mansioni. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto che le mansioni di "customer care" fossero di contenuto professionale inferiore rispetto alle precedenti di "telephone sales account", benché entrambi riconducibili al quarto livello CCNL Telecomunicazioni, in quanto le prime non richiedono lo svolgimento di un ruolo attivo ed il possesso di specifiche competenze)".⁸²

Pertanto, nell'indagine circa l'esistenza o meno di un'equivalenza tra le vecchie e le nuove mansioni, non è sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria, ma occorre accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza tecnico - professionale del lavoratore e siano tali da salvaguardarne il livello professionale acquisito, in una prospettiva dinamica di valorizzazione del bagaglio di conoscenze ed esperienze.⁸³

Ancor più recentemente, la Corte Suprema ha statuito che "In caso di nuovo assetto organizzativo disposto dal datore di lavoro, che comprenda la riclassificazione del personale concordata con le organizzazioni sindacali, non sussiste violazione del divieto di dequalificazione qualora le mansioni del lavoratore, a seguito del riclassamento, non mutino rispetto al precedente inquadramento, poiché si realizza una violazione dell'art. 2103

⁸² Cass. civ., sez. lav., n. 1916 del 03-02-2015, in CED Cassazione 2015

⁸³ Tra le altre Cass. n. 5798/2013, in CED Cassazione 2013; Cass. n. 16190/2007, in Mass. Giur. It., 2007; Cass. n. 17351/2005, in Guida al Diritto, 2005, 39

c.c. solo se il dipendente venga adibito a differenti mansioni, compatibili con la nuova classificazione ma incompatibili con la sua storia professionale”.⁸⁴

Dall’esame del contributo giurisprudenziale in materia, si può affermare che con la riforma si è assistito ad una riespansione dell’autonomia del potere del datore di lavoro soprattutto per procedere ad una organizzazione aziendale produttiva ed efficiente, a fronte dell’interesse del lavoratore al mantenimento del posto. A questo si accompagna una limitazione dell’ambito di intervento del giudice e, in genere, dei meccanismi giurisdizionali a tutela del lavoratore soprattutto, come si vedrà oltre, nei casi in cui lo stesso, per effetto del mutamento unilaterale di mansioni, si ritenga dequalificato.

3.3 Il risarcimento del danno da demansionamento

L’equivalenza, presente nel vecchio testo dell’art. 2103 cod. civ., è stata ora sostituita dalla legittimazione per il datore di lavoro ad assegnare il lavoratore a mansioni diverse, purché si tratti di “mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte”.

Per prima cosa, preme sottolineare come con la riforma si siano ridotti i casi di demansionamento dei dipendenti, poiché, mentre prima il demansionamento era configurabile quando le nuove mansioni non consentivano al lavoratore di conservare la professionalità acquisita, anche se erano inquadrate nello stesso livello delle precedenti, ora, invece, risulta ampliato l’ambito di esigibilità delle mansioni, essendo ricomprese tutte quelle rientranti nello stesso livello e categoria.⁸⁵

Al tempo stesso il demansionamento non può più considerarsi come fattispecie unitaria, esplicandosi in varie articolazioni: infatti, alla luce del novellato art. 2103 cod. civ., si possono indicare le fattispecie di illegittimo

⁸⁴ Cass. civ., sez. lav., n. 19037 del 25-09-2015, in CED Cassazione, 2015; in tal senso anche Cass. civ., sez. lav., n. 4090 del 02-03-2016, in CED Cassazione, 2016

⁸⁵ C. Pisani, op. già cit., 93

mutamento di mansioni dovute ad assegnazione a mansioni inquadrare nello stesso livello delle precedenti ma di una categoria legale inferiore, oppure che non risultano previste dal contratto collettivo in alcun livello o ancora inquadrare in un solo livello inferiore ma di una categoria legale inferiore.⁸⁶

La giurisprudenza di legittimità ha ricostruito il demansionamento o come atto nullo, e come tale inefficace, oppure come inadempimento contrattuale.

A favore del primo orientamento vi sono poche pronunce. “Il trasferimento del lavoratore da un’unità produttiva dell’azienda ad un’altra, con adibizione a mansioni incoerenti con l’inquadramento iniziale, costituisce un demansionamento in violazione dell’art. 2103 cod. civ., che implica la nullità del provvedimento datoriale di trasferimento e la condanna del datore di lavoro ad assegnare il dipendente alla precedente sede con le mansioni già svolte”.⁸⁷

La Cassazione a Sezione Unite, invece, si è pronunciata qualificando l’illegittimo esercizio dello jus variandi come inadempimento contrattuale, precisando che “qualunque tipo di danno lamentato, sia quello che attiene alla lesione della professionalità, sia quello che attiene al pregiudizio alla salute o alla professionalità del lavoratore, si configura come conseguenza di un comportamento già ritenuto illecito sul piano contrattuale: giacché l’illecito consiste nella violazione dell’obbligo derivante dal contratto, il datore di lavoro versa in una situazione di inadempimento contrattuale, regolata dall’art. 1218 c.c.”.⁸⁸

Il lavoratore, in ogni caso, sia che il demansionamento sia qualificato come atto nullo o come inadempimento, ha diritto ad essere reintegrato nelle mansioni, oltre al risarcimento del danno, ma muta l’onere della prova che compete, nel primo caso, al datore di lavoro, mentre nell’ipotesi di inadempimento contrattuale, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione han-

⁸⁶ C. Pisani, op. già cit., 94

⁸⁷ Cass. civ., sez. lav., n. 8209 del 08-04-2014, in Giust. Civ. Mass., 2014, 273; in tal senso anche Cass. civ., sez. lav., n. 23493 del 19-11-2010, in CED Cassazione, 2010

⁸⁸ Cass. civ., Sez. Un., n. 6572 del 24-03-2006, in Mass. Giur. Lav., 2006, 489

no ribadito che la prova dell'inadempimento è sempre a carico del creditore, anche nel caso in cui agisca per l'adempimento.⁸⁹

Il danno da dequalificazione non può essere invocato nelle ipotesi in cui il demansionamento è consentito, mentre potrà essere richiesto dal lavoratore nei casi di demansionamento illegittimo, potendo derivare al lavoratore un danno biologico, inteso come lesione della sua integrità psico-fisica, o anche un pregiudizio alla dignità, all'immagine e alla vita di relazione.

Ai fini del risarcimento, il lavoratore deve provare il concreto pregiudizio sofferto e il nesso di causalità tra quest'ultimo ed il demansionamento, come espresso dalla Corte Suprema in alcune pronunce molto recenti. "In tema di danno da demansionamento, il risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale e non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo, dell'esistenza di un pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. Tale pregiudizio non è conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, sicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incomben-do sul lavoratore l'onere di fornire la prova del danno e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale".⁹⁰ Analogamente, "In tema di rapporto di lavoro subordinato, nell'ipotesi di demansionamento, il risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale non può essere riconosciuto automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, e non può prescindere da una specifica allegazione, da parte del lavoratore, dell'esistenza di un pregiudizio che alteri le sue abitudini ed i suoi assetti relazionali, inducendolo a scelte di vita diverse, quanto all'espressione ed alla realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. A tal uopo, non

⁸⁹ Cass. civ., Sez. Un., n. 13533 del 30-10-2001, in Foro It., 2002, I, 769

⁹⁰ Cass. civ., sez. lav., n. 1327 del 26-01-2015, in CED Cassazione, 2015

è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo sul lavoratore l'onere di fornire la prova del danno e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale".⁹¹ Anche la recente giurisprudenza di merito è dello stesso avviso, poiché "in materia di danno da demansionamento, deve ritenersi che non ricorra automaticamente anche il cosiddetto danno professionale, biologico o esistenziale atteso che il lavoratore è onerato della prova circa l'esistenza di un pregiudizio che abbia inciso sul reddito dello stesso inducendolo ad alterare le proprie abitudini ed assetti relazionali, apparendo insufficiente che la condotta datoriale appaia potenzialmente lesiva ma necessitando della prova del danno e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale".⁹²

3.4 Il demansionamento come illecito permanente secondo una recente sentenza di merito

Le sentenze del Tribunale di Ravenna, Sez. lavoro, del 22-09-2015 e del Tribunale di Roma, Sez. lavoro, del 30-09-2015 si esprimono, con soluzioni divergenti, sull'individuazione dei confini dell'efficacia temporale del novellato art. 2103 cod. civ., in quanto entrambe prendono in considerazione un mutamento di mansioni disposto unilateralmente dal datore di lavoro prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2015, provocando un demansionamento del lavoratore che si sarebbe protratto anche dopo la riforma.

La pronuncia del Tribunale di Ravenna imputa il demansionamento al singolo atto datoriale di mutamento delle mansioni, collocandolo nel testo previgente dell'art. 2103 cod. civ.; la sentenza del Tribunale di Roma, invece, lo identifica nella condotta illegittima del datore di lavoro, considerandolo come illecito permanente suscettibile di ricadere nell'ambito di ap-

⁹¹ Cass. civ., sez. lav., n. 4031 del 01-03-2016, in CED Cassazione, 2016

⁹² Trib. Milano, Sez. lavoro, 24-02-2016, in Rep., www.pluris-cedam.utetgiuridica.it; in tal senso anche Trib. Firenze, Sez. lavoro, 09-02-2016, in Rep., www.pluris-cedam.utetgiuridica.it

plicazione delle diverse norme che si susseguono nel tempo. In entrambi i casi il lavoratore avrà diritto a vedersi riconosciuti i danni eventualmente patiti a seguito del comportamento datoriale, purché questi siano provati.

La prima questione che i giudici sono chiamati a risolvere riguarda l'individuazione della legge applicabile al caso concreto: trattandosi di un demansionamento lamentato dai ricorrenti che avrebbe avuto inizio prima della riforma e si sarebbe protratto dopo di essa, si pone il problema se ed entro quali limiti la nuova norma possa trovare applicazione.

Le due pronunce giurisprudenziali conducono a soluzioni contrastanti.

Secondo il giudice del Tribunale di Ravenna “non è applicabile la nuova normativa in materia di ius variandi ex art. 2103 c.c. nel testo modificato dal D. Lgs. n. 181/2015 qualora il demansionamento, fatto generatore del diritto alla tutela reintegratoria e risarcitoria, si sia prodotto nel vigore della legge precedente. A nulla conta invece che esso continui nel vigore della legge successiva, la quale peraltro non contiene alcuna norma di natura retroattiva e nemmeno di diritto intertemporale”.⁹³

Ne consegue che la valutazione circa la legittimità del demansionamento, collocandosi anteriormente alla data di entrata in vigore della riforma, dovrà essere operata con esclusivo riferimento al vecchio testo dell'art. 2103 cod. civ., in ossequio al principio “tempus regit actum”.

Di diverso avviso il giudice del Tribunale di Roma, secondo il quale “premesse che, in difetto di qualsiasi norma transitoria, sicuramente la descritta novella legislativa si applica anche ai rapporti di lavoro già in corso alla data della sua entrata in vigore, resta da appurare se essa abbia rilevanza rispetto a mutamenti di mansioni disposti (come quello oggetto della presente controversia) prima del 25 giugno 2015 e in atto ancora dopo quella data. Ritiene il Tribunale che all'interrogativo debba darsi risposta affermativa. Questo in quanto “il demansionamento” del lavoratore costituisce una sorta di illecito “permanente”, nel senso che esso si attua e si rinnova ogni giorno in cui il dipendente viene mantenuto a svolgere mansioni inferiori rispetto a quelle che egli, secondo legge e contratto, avrebbe diritto di

⁹³ Trib. Ravenna, Sez. lavoro, 22-09-2015, in Lavoro nella Giur., 2016, 2, 183

svolgere. Conseguentemente, la valutazione della liceità o meno della condotta posta in essere dal datore di lavoro nell'esercizio del suo potere di assegnare e variare (a certe condizioni) le mansioni che il dipendente è chiamato ad espletare va necessariamente compiuta con riferimento alla disciplina legislativa e contrattuale vigente giorno per giorno; con l'ulteriore conseguenza che l'assegnazione di determinate mansioni che deve essere considerata illegittima in un certo momento, può non esserlo più in un momento successivo".⁹⁴

Le due sentenze evidenziano un diverso concetto di demansionamento, in particolare, quella del Tribunale di Ravenna riferisce la fattispecie al singolo atto del datore di lavoro di variazione delle mansioni, mentre il Tribunale di Roma la identifica come un "illecito permanente", suscettibile di ricadere nell'ambito di applicazione delle diverse disposizioni che si succedono nel tempo.

Ora, quest'ultima concezione sembrerebbe avvicinarsi alla tesi che qualifica il demansionamento come condotta inadempiente del datore di lavoro: significative a tale proposito le parole del giudice di Roma che parla di illecito che "si attua e si rinnova ogni giorno in cui il dipendente viene mantenuto a svolgere mansioni inferiori rispetto a quelle che egli, secondo legge e contratto, avrebbe diritto di svolgere", qualificando il demansionamento come un comportamento continuativo.⁹⁵

Correttamente, quindi, il Tribunale di Roma ha ricondotto il demansionamento alla categoria dell'"illecito permanente", concludendo per l'applicabilità della nuova norma a quella parte di demansionamento che si è realizzata successivamente alla riforma del 15 giugno 2015.

⁹⁴ Trib. Roma, Sez. lavoro, 30-09-2015, in Arg. Dir. Lav., 2016, 1, 111

⁹⁵ E. Gramano, Sull'applicabilità temporale del nuovo art. 2103 cod. civ., in Argomenti Dir. Lav., 2016, 1, 109

3.5 Considerazioni conclusive

Dalla disamina delle pronunce giurisprudenziali, sia di legittimità che di merito, appare evidente come sia sempre più difficile provare, per il lavoratore, il demansionamento, con l'introduzione del Jobs Act.

L'art. 2103 c.c., la cui formulazione, prima della riforma, era ancorata ad una concezione "statica" dell'organizzazione del lavoro, è stato completamente riscritto dall'art. 3 del D. Lgs. n. 81/2015 in un'esigenza di adeguare la norma alla profonda evoluzione dei modelli produttivi che il mercato del lavoro impone alle nostre imprese.

In un'ottica di flessibilità interna all'azienda, infatti, si dovrà procedere pur sempre ad un giudizio di bilanciamento tra contrapposti interessi, ovvero, da un lato, il mantenimento dei posti occupazionali, dall'altro, il potenziale sacrificio di alcuni beni del lavoratore protetti anche a livello costituzionale, come, ad esempio, la professionalità, in relazione al secondo comma dell'art. 35 Cost.

Le esigenze nel mercato del lavoro sono quelle di ampliare il turn-over occupazionale, ridurre i costi di sostituzione del personale, garantire la sicurezza dei lavoratori nella flessibilità: occorre rendere il mercato più dinamico per favorire nuova occupazione, e, in questa logica, il prestatore è costretto anche ad accettare un sacrificio della sua professionalità.

Il lavoratore, nel caso in cui lamenti un pregiudizio da demansionamento, può chiedere nelle opportune sedi giudiziarie il risarcimento del danno, patrimoniale e non patrimoniale, dimostrando le conseguenze sulla sfera personale derivanti dal comportamento posto in essere dal datore di lavoro. Tuttavia, questa prova non è di agevole dimostrazione, in quanto "in tema di demansionamento, spetta al lavoratore, che intenda reagire al potere direttivo che assuma esercitato illegittimamente, prospettare le circostanze volte a dare fondamento alla denuncia, con un onere di allegazione degli elementi di fatto significativi dell'illegittimo esercizio. Sul datore di lavoro, convenuto in giudizio, incombe, invece, l'onere di provare l'esatto

adempimento del suo obbligo, o attraverso la prova della mancanza in concreto di qualsiasi dequalificazione o demansionamento, ovvero mediante la prova che l'una o l'altro siano stati giustificati dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali o disciplinari o, comunque, in base al principio generale risultante dall'art. 1218 c.c., da un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile".⁹⁶

In tal modo, considerato che la nuova normativa introdotta con il Jobs Act ha ridotto fin dall'origine le possibilità di ricorso in via giudiziale, sempre più spesso il lavoratore si trova costretto a subire determinate situazioni peggiorative nei suoi confronti, preferendo non intentare cause, sia per timore di perdere il posto di lavoro, sia per una serie di rischi connessi alle nuove disposizioni di legge.

⁹⁶ Cass. civ., sez. lav., n. 7300 del 13-04-2016, in CED Cassazione, 2016

BIBLIOGRAFIA

Aiello F., *Il nuovo art. 2103 c.c.: equivalenza senza professionalità pregressa?*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 11/2015, p. 1037 e ss.

Aiello F., *Il nuovo art. 2103 cc, si applica agli illeciti antecedenti alla novella del 2015?*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza* 2/2016., pp. 183-188

Angiello L., *Innovazione tecnologica e mobilità del lavoratore*, in *Dir. lav.*, 1986, p. 278 e ss.

Bellavista A., *Jobs Act: la nuova disciplina delle mansioni*, in *Quot. Giur.*, 23 febbraio 2015, p. 3 e ss.

Brollo M., *Il mutamento di mansioni dopo il jobs act*, in *Diritto del lavoro e nuove flessibilità*, *Giur. It.*, marzo 2016, p. 757-769

Brollo M., *La disciplina delle mansioni dopo il Jobs Act*, in *Argomenti Dir. Lav.*, 2015, p. 1156 e ss.

Cendon P., *Trattato breve dei nuovi danni*, Volume secondo, CEDAM, 2014.

Fanelli O., *I riflessi del nuovo modo di lavorare sulle classificazioni del lavoro*, in *AA.VV.*, *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989, p. 122 e ss.

Goffredo M. T., Meleca V., *Il mutamento di mansioni: nuove possibilità per il datore di lavoro*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2015, p. 1928 e ss.

Gramano E., *Sull'applicabilità temporale del nuovo art. 2103 cod. civ.*, in *Argomenti Dir. Lav.*, 2016, p. 109 e ss.

Leone G., *La nuova disciplina delle mansioni: il sacrificio della professionalità "a misura d'uomo"*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 12/2015, pp 1101-1014

Liso F., *Autonomia collettiva e occupazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 256 e ss.

Liso F., *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcuni recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT – 257/2015*, p. 8 e ss.

Massi E., *Nuova disciplina delle mansioni*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 30/2015, p. 1813 e ss.

Mazzotta O., *Manuale di diritto del lavoro*, Quarta Ed., Wolters Kluwer – CEDAM, 2015

Meucci M., *Il mutamento di mansioni dopo il Jobs Act*, Articolo in www.altalex.com, 25-05-2015

Miscione M., *Jobs Act: le mansioni e la loro modificazione*, in *Lavoro nella giurisprudenza n. 5/2015*, pp. 437-444

Pisani C., *Formazione professionale "continua", equivalenza delle mansioni, giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, p. 397 e ss.

Pisani C., *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, G. Giappichelli Editore – Torino, 2015.

Santoro G. – Passarelli, *Diritto del lavoro e dell'occupazione*, G. Giappichelli Editore – Torino, 2015.

Vallebona A., *Breviario di diritto del lavoro*, Nona edizione, G. Giappichelli Editore – Torino, 2015

Voza R., *Autonomia privata e norma inderogabile nella nuova disciplina del mutamento di mansioni*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT – 262/2015*, p. 1 e ss.
