

NON TUTTE LE FUNGIBILITÀ VENGONO PER NUOCERE

MEGLIO UN QUADRO BALLERINO CHE UN QUADRO SENZA CORNICE... DI LAVORO

Il nuovo contratto nazionale di categoria prevede la fungibilità delle mansioni per i quadri direttivi. Non si tratta certo di demansionamento, ma di una norma pensata proprio per difendere il ruolo dei lavoratori, ponendoli al riparo da possibili trasferimenti in un periodo in cui le banche si trovano a chiudere numerose filiali e a ristrutturare servizi centrali ed uffici territoriali

di GIULIANO XAUSA, Responsabile nazionale Coordinamento Quadri direttivi, con Tommaso Cimmino

“**I**l prestatore d'opera deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo”.

Recita così l'art. 2103 c.c., uno dei più importanti nella panoramica del diritto del lavoro, che oltre a fissare il legame tra prestazione e controprestazione tra le parti (prestazione contro retribuzione), tutela anche la professionalità del dipendente fissando l'obbligo datoriale di adibire il lavoratore alle mansioni di assunzione o eventualmente a quelle di mansioni superiori. È negata la possibilità di modifica (unilaterale, o contrattuale) in pejus delle mansioni. L'eventuale demansionamento o dequalificazione si configura, pertanto, come un inadempimento da parte del datore di lavoro e quindi come un illecito contrattuale. Quindi, qualsivoglia decisione non conforme al principio qui sancito è punita con la nullità di patti contrari e conseguentemente può essere dichiarata non operante in sede giudiziale.

Tuttavia, giova ricordare che il legislatore ha ammesso, sebbene in circostanze ed ipotesi del tutto eccezionali e chiaramente indicate, alcune deroghe all'art. 2103 c.c.: il diritto all'equivalenza delle mansioni, quindi, può essere derogato nell'interesse

superiore del lavoratore, a salvaguardia o della sua salute o del posto di lavoro.

Nel primo caso ricadono le previsioni dell'art. 7 D.Lgs. 151/2001 in materia di tutela della maternità, che prevede l'adibizione a mansioni inferiori della lavoratrice in gravidanza nel caso in cui quelle di assunzione mettano a rischio la salute sua o del nascituro; dell'art. 8 c.2

D.Lgs. 277/91 in materia di rischi alla salute derivanti da agenti chimici, fisici e biologici, che prevede la possibilità del lavoratore a rischio di esser adibito a mansioni inferiori; l'art. 4 c.4 e art. 10 c.3 L. 68/99 che prevede la

Pertanto, giacché nel corso del rapporto di lavoro le mansioni assegnate possono mutare con il consenso del lavoratore oppure per decisione unilaterale del datore di lavoro (“*ius variandi*”), le nuove mansioni assegnate al dipenden-

te devono però essere equivalenti alle ultime effettivamente svolte o superiori e, comunque, devono salvaguardare la professionalità del lavoratore, intesa nella duplice accezione di professionalità pregressa che di professionalità potenzialmente acquisibile. Per converso, abbiamo visto, l'adibizione a mansioni inferiori può avvenire soltanto in casi eccezionali, ovvero con il consenso del dipendente e quale unica alternativa al licenziamento (“patto di demansionamento”).

Che cosa avviene nel nostro mondo bancario?

L'art. 77 del CCNL 8 dicembre 2007 prevede la fungibilità nell'ambito della categoria dei Quadri direttivi “rispettivamente fra il 1°, il 2° e il 3° livello retributivo e fra il 2°, il 3° e il 4° livello retributivo”. L'art. 83 dell'Accordo di rinnovo siglato il 19 gennaio 2012, ha stabilito in via transitoria che “per il periodo di vigenza del presente contratto la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi viene estesa tra il 1° ed il 4° livello retributivo”.

A commento dobbiamo ricordare che, sebbene in presenza di una richiesta dell'Abi di ottenere stabilmente non solo la fungibilità all'interno dei Quadri Direttivi ma anche tra QD1 e ultimo livello delle Aree Professionali, la norma sottoscritta limita invece la fungibilità sia temporalmente (transitoriamente per la vigenza del CCNL) che alla sola area dei QD, ed è volta a garantire la flessibilità necessaria a difendere il ruolo e la trasferibilità dei lavoratori e delle lavoratrici in un periodo in cui le banche si trovano a chiudere numerose filiali e ristrutturare servizi centrali ed uffici territoriali.

Giova ricordare, in conclusione, che nessuna causa per demansionamento è vinta in partenza. ■



stessa possibilità per un lavoratore divenuto disabile o la cui invalidità si sia aggravata.

Nel secondo caso ricade invece l'art. 4 c.11 L. 223/91 che prevede la possibilità, in presenza di riorganizzazioni o ristrutturazioni aziendali e tramite accordi sindacali, di disporre il mutamento *in pejus* delle mansioni del dipendente.

Anche la Cassazione con sentenza n.8596 del 5 aprile 2007 si è espressa in questo senso affermando che “Il datore di lavoro, in conseguenza di processi di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale (...) può adibire il dipendente allo svolgimento di mansioni diverse, anche inferiori, mantenendo immutato il trattamento retributivo, qualora ciò costituisca l'unica alternativa praticabile al licenziamento”.