



## **Coordinamento Nazionale Quadri Direttivi**

### **TUTTO SUL DEMANSIONAMENTO (Parte 3 di 4)**

#### **8 – PATTO DI DEMANSIONAMENTO**

Il secondo comma dell'art. 2103 del codice civile prevede la nullità di qualsiasi forma di accordo sia esso individuale che collettivo, tra datore di lavoro e lavoratore, volto a disciplinare un peggioramento delle mansioni a quest'ultimo assegnate.

La norma in questione, introdotta dal legislatore del 1970, aveva e ha tuttora la funzione di tutelare al massimo il lavoratore nei confronti di possibili abusi da parte del datore di lavoro prevedendo per legge, con la sanzione della nullità, un vizio che esclude qualsiasi forma di sanabilità.

Di fronte ad una previsione così esplicita del legislatore è stata la giurisprudenza a modificare nel corso degli anni l'interpretazione di tale articolo avvicinandosi per quanto possibile a valutazioni più elastiche della previsione normativa, valorizzando sia la presenza di interessi superiori rispetto a quello della tutela della professionalità, sia il significato del consenso, sia, infine, valutando la possibilità della presenza di insormontabili difficoltà organizzative del datore di lavoro.

La Corte di Cassazione negli ultimi anni ha iniziato a pronunciarsi affermando che non sussiste la nullità degli accordi di demansionamento nel caso in cui tale modifica sia stata determinata e concordata per salvaguardare un interesse superiore del lavoratore quale può essere quello della salvaguardia di un posto di lavoro o delle condizioni di salute del lavoratore (Cass. sez. lav. n. 16106 del 21 dicembre 2001).

Anche recentemente la Corte di Cassazione ha ammesso la modifica *in pejus* delle mansioni per evitare il licenziamento o la messa in cassa integrazione, ma ha ribadito che vi deve essere il consenso del lavoratore perché altrimenti, anche in presenza di simili ragioni, una iniziativa unilaterale in tal senso da parte del datore di lavoro senza una esplicita e libera adesione del lavoratore, realizza, comunque, una dequalificazione contraria all'art.2103 cod. civ. (Cass. sez. lav. 7 febbraio 2004, n. 2354).

All'inverso, la Corte Suprema ha ritenuto legittimo un licenziamento per giustificato motivo oggettivo basato sulla soppressione del posto di lavoro al quale era addetto il lavoratore licenziato nonostante che, nella ricerca di possibili nuovi impieghi, non sia stata presa in considerazione la possibilità di ricorrere ad una dequalificazione concordata, sempreché il lavoratore non dimostri che tale soluzione sia dipesa da ostacoli alla conclusione di un patto di demansionamento frapposti dal datore di lavoro con un comportamento non improntato a buona fede (Cass. sez. lav. n. 16106/2001).

## **8.1 Riclassificazione del personale e art. 2103 cod. civ.**

Sulla possibilità di un riclassamento del personale attraverso la contrattazione collettiva la Corte Suprema ha ripetutamente affermato che *“ai fini dell’applicazione dell’art. 2103 cod. civ. spetta alla autonomia collettiva determinare le qualifiche in cui il personale deve essere inquadrato e le relative mansioni e che il divieto di patti contrari, di cui al capoverso dell’art. 2103 cod. civ., non è di ostacolo a che un nuovo contratto collettivo, succeduto a quello precedente, preveda il riclassamento del personale, consistente in un riassetto delle qualifiche e dei rapporti di equivalenza tra mansioni, fatta salva in ogni caso la tutela della professionalità già raggiunta dal lavoratore quale prescritta dal primo comma della medesima disposizione”* (Cass. n. 9597/2002, Cass. n. 12821/2002, Cass. n. 6734/2003, Cass. n. 6030/2003, Cass. n. 13000/2003, Cass. n. 12043/2003, Cass. n. 14423/2004).

## **9 – RIFIUTO DI RENDERE LA PRESTAZIONE**

Di fronte ad un illegittimo mutamento di mansioni la giurisprudenza ha iniziato ad ammettere forme di autotutela del lavoratore quali:

- rifiuto della prestazione lavorativa, purchè tale reazione sia proporzionata e conforme a buona fede;
- dimissioni per giusta causa;
- richiesta del provvedimento d'urgenza (ex art. 700 c.p.c.);
- diritto alla restituzione delle mansioni originarie e al risarcimento del c.d. danno alla professionalità.

La sentenza della Corte di Cassazione n. 7599/2003 costituisce una delle ultime pronunce relative alla possibilità del lavoratore di rifiutarsi di rendere la prestazione richiesta qualora ritenuta dequalificante.

L’orientamento consolidato della Corte di Cassazione al riguardo prevede che, se il demansionamento è illegittimo, il dipendente ben può avere una reazione tale da rifiutarsi di rendere la prestazione, purchè però tale reazione sia proporzionata e conforme ai principi di buona fede.

Il caso si riferiva ad una lavoratrice che si era rifiutata di svolgere le nuove mansioni ritenendole inferiori rispetto alla qualifica conseguita.

I giudici della Corte Suprema, nella sentenza citata, hanno affermato che il licenziamento della lavoratrice era legittimo in quanto le nuove mansioni non erano di livello talmente inferiore da legittimare un rifiuto totale di rendere la prestazione dovuta.

Nello stesso senso la Corte di Cassazione nella sentenza del 16 marzo 2004, n. 5368 richiama il suo consolidato orientamento sul punto affermando che: *“Nella controversia concernente la validità di un licenziamento intimato per insubordinazione dal lavoratore consistita nel rifiuto di svolgere le nuove mansioni affidategli dal datore di lavoro, ove il dipendente deduca l’illegittimo esercizio dello “ius variandi” in relazione all’art. 2103 c.c., con ciò formulando una eccezione di inadempimento nei confronti della controparte, il giudice adito deve procedere ad una valutazione complessiva dei comportamenti di entrambe le parti, verificando in primo luogo la correttezza dell’operato del datore di lavoro in relazione all’eventuale illegittimità dell’esercizio dello “ius variandi” e tenendo conto della rispondenza a buona fede del comportamento del lavoratore, occorrendo valutare alla luce dell’obbligo di correttezza, ex art. 1460 c.c., il rifiuto di quest’ultimo”* (Cass. 12 luglio 2002, n. 10187; cfr. Cass. 1° marzo 2001, n. 2948; cfr. anche Cass. 8 agosto 2003, n. 12001).

## 10 – CASI DI DEMANSIONAMENTO LEGITTIMO

Le uniche possibilità di deroga al divieto di attuare un demansionamento sono previste dalla legge, mentre altri casi specifici sono stati individuati dalla giurisprudenza:

1. demansionamento per evitare un licenziamento – La giurisprudenza ha ritenuto legittimo il demansionamento volto ad evitare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo oppure per evitare la cassa integrazione guadagni. Tale ipotesi derogatoria al divieto di demansionamento e al divieto di patti di demansionamento è possibile, secondo la recente giurisprudenza, solo in presenza del consenso del lavoratore e non può mai essere realizzata contro la sua volontà. La *ratio* di questa deroga al divieto di demansionamento deriva dalla prevalenza dell'interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro. Deve trattarsi cioè dell'unica alternativa possibile di fronte ad un caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (Cass. sez. lav. n. 2354 del 7 febbraio 2004; Cass. sez. lav. 18 ottobre 1999, n. 11727);

2. inidoneità del lavoratore – La sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore a svolgere le mansioni per le quali lo stesso è stato assunto può non comportare la totale impossibilità di svolgere qualsiasi tipo di prestazione lavorativa. In questi casi la giurisprudenza legittima l'utilizzo del lavoratore, previa accettazione di quest'ultimo, in mansioni anche dequalificanti ma, comunque, in grado di permettere l'utilizzo della sua residua capacità lavorativa (Cass. sez. lav. 2 agosto 2001, n.10574);

3. l'art. 4, comma 11, della legge 23 luglio 1991, n. 223 – che, nel prevedere le procedure di licenziamento per riduzione di personale, dispone che gli accordi sindacali stipulati nel corso di tali procedure possano prevedere il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, e possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle precedentemente svolte (Cass. n. 2990 del 1995 e Cass. n. 11806 del 2000);

4. l'art. 1, comma 7 e l'art. 4, comma 4, legge 12 marzo 1999, n. 68 – riguardanti la sopravvenuta inabilità dei lavoratori allo svolgimento delle loro mansioni. Tali articoli dispongono che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori.

Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.