



Coordinamento Nazionale Quadri Direttivi

TUTTO SUL DEMANSIONAMENTO (Parte 2 di 4)

4 – MUTAMENTO DELLE MANSIONI

4.1 La c.d. mobilità orizzontale: l'assegnazione a mansioni equivalenti

Il primo comma dell'art. 2103 cod. civ. consente al datore di lavoro di mutare le mansioni del lavoratore nel corso del rapporto di lavoro purché ciò avvenga nel rispetto del principio dell'equivalenza e sempre mantenendo inalterata la retribuzione.

Il concetto dell'equivalenza, contenuto in questo articolo, si presta a numerosi dubbi interpretativi in quanto si tratta di una espressione che, da un lato, può essere considerata vaga e generica, e, dall'altro lato, può avere il vantaggio di essere ampia ed elastica.

La norma evidenzia la volontà del legislatore di imporre come termine di raffronto, ai fini della valutazione dell'equivalenza, non le mansioni che il prestatore possa ricoprire prima della nuova adibizione, bensì quelle "definitive" ed effettive che lo stesso abbia ricoperto per ultime.

Rientra certamente tra i poteri del datore di lavoro, quindi, quello di modificare le mansioni del lavoratore purché ciò avvenga nei limiti della equivalenza e delle condizioni previste dall'art. 2103 cod. civ. Il concetto di equivalenza è stato interpretato dalla giurisprudenza che ha elaborato due criteri di equivalenza delle mansioni: un criterio oggettivo ed uno soggettivo.

1. Una equivalenza in senso oggettivo si verifica quando le mansioni sono riconducibili allo stesso livello categoriale.
2. Una equivalenza in senso soggettivo si ha quando vi è una tendenziale omogeneità ed assimilabilità dei contenuti professionali dei nuovi compiti ai precedenti. Vi deve essere cioè una affinità professionale delle nuove mansioni intesa nel senso che le stesse devono armonizzarsi con le capacità professionali acquisite dal lavoratore durante il rapporto lavorativo, consentendo ulteriori affinamenti e sviluppi (Cass. sez. lav. n. 11457 del 1° settembre 2000; Cass. sez. lav. n. 2328 del 15 febbraio 2003; Cass. sez. lav. n. 18984 dell'11 dicembre 2003).

In pratica il giudice stesso quando deve stabilire l'equivalenza delle mansioni e, quindi, esaminare se è stato legittimamente esercitato lo *ius variandi* da parte del datore di lavoro, effettua una valutazione sia in senso oggettivo in riferimento alle mansioni effettivamente svolte, sia in senso soggettivo, per verificare se le nuove mansioni garantiscono il rispetto del patrimonio professionale acquisito (Cass. sez. lav. 20 marzo 2004, n. 5651).

Dall'esame della recente giurisprudenza, che appare attenta a considerare sia i profili quantitativi connessi ad una variazione della mansioni ma soprattutto i profili qualitativi, possono trarsi alcuni criteri o indici che è necessario tenere in considerazione affinché possa ritenersi rispettato il principio dell'equivalenza:

- le nuove mansioni assegnate devono essere aderenti alla specifica competenza tecnico professionale e al livello professionale raggiunto dal lavoratore;
- l'equivalenza va intesa in senso professionale, ossia le nuove mansioni devono essere di comparabile valore professionale con le precedenti mansioni da ultimo effettivamente svolte (può non essere rilevante la sola equivalenza retributiva);
- le nuove mansioni devono essere idonee a consentire l'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito nella pregressa fase del rapporto e nella precedente attività svolta;
- le nuove mansioni devono essere idonee a consentire il perfezionamento e l'accrescimento del patrimonio professionale già acquisito dal lavoratore (Cass. sez. lav. 9 giugno 1997, n.5162; Cass. sez. lav. 4 agosto 2000, n.10284);
- devono essere evitate rilevanti riduzioni quantitative delle mansioni che incidano negativamente sui seguenti aspetti: sulla riduzione di compiti; sul grado di autonomia e sulla discrezionalità del lavoratore; sul ridimensionamento dell'area operativa del lavoratore e della sua posizione nel contesto della organizzazione aziendale; sulla perdita di conoscenze ed esperienze richieste;
- il principio ispiratore deve essere quello secondo il quale il lavoratore deve essere adibito a mansioni confacenti alle proprie qualità nell'ottica di una progressiva evoluzione delle stesse (Cass. sez. lav. n. 2428/1999).

La Corte di Cassazione, con la recente sentenza dell'11 dicembre del 2003 n.18984, ha accolto il ricorso del lavoratore cassando la decisione del giudice di appello che aveva ritenuto legittimo il mutamento delle mansioni ed aveva conseguentemente escluso la dequalificazione. La Cassazione in particolare ha ravvisato nella sentenza impugnata *“una carenza di esame del profilo soggettivo dell'equivalenza delle mansioni, ossia della loro affinità professionale, intesa nel senso che le nuove devono armonizzarsi con le capacità acquisite dall'interessato durante il rapporto lavorativo consentendo ulteriori affinamenti e sviluppi”*.

Si riportano di seguito alcune recenti massime che sintetizzano il consolidato indirizzo giurisprudenziale sul tema dell'equivalenza delle mansioni:

“Ai fini della valutazione della sussistenza di un corretto esercizio dello ius variandi del datore di lavoro, non è sufficiente verificare se le nuove mansioni siano comprese nel livello contrattuale in cui è inquadrato il dipendente, essendo necessario verificare, altresì, l'equivalenza in concreto di tali mansioni con quelle in concreto assegnate alla stregua del contenuto, della natura e delle modalità di svolgimento delle stesse, atteso che la suddetta equivalenza presuppone che le nuove mansioni, pur se non identiche a quelle in precedenza espletate, corrispondano alla specifica competenza tecnica del dipendente, ne salvaguardino il livello professionale, non lo danneggino altrimenti, nell'ambito del settore o socialmente, e siano comunque tali da consentire l'utilizzazione del patrimonio di esperienza lavorativa acquisita nella pregressa fase del rapporto di guisa che sussiste la violazione dell'art. 2103 c.c. qualora le nuove mansioni, pur comprese nel livello (o nella categoria contrattuale) già attribuito al dipendente, compromettano il suo diritto a conservare e migliorare la competenza o la professionalità maturata, ovvero pregiudichino quello al suo avanzamento graduale nella gerarchia del settore” (Cass. sez. lav. 3 luglio 2001, n. 9002).

“Il divieto di modificazione in peggio delle mansioni opera anche quando al lavoratore, nella formale equivalenza dei precedenti e dei nuovi compiti, siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori, sicché nell'indagine circa tale equivalenza non è sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria ma è necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito e garantendo lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali.

Le nuove mansioni possono considerarsi equivalenti alle ultime effettivamente svolte soltanto ove risulti tutelato il patrimonio professionale del lavoratore, anche nel senso che la nuova collocazione gli consenta di utilizzare, ed anzi di arricchire, il patrimonio professionale acquisito con lo svolgimento della precedente attività lavorativa, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze” (Cass. sez. lav. n. 14666 del 30 luglio 2004).

“Il rispetto della professionalità del lavoratore subordinato, non si traduce necessariamente nella continuazione delle medesime operazioni lavorative effettuate in precedenza potendosi esso esprimere anche 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 migliore espletamento della prestazione richiesta” (Cass. sez. lav. 18 febbraio 2003, n. 2328).

4.2 La c.d. mobilità verticale: l’assegnazione a mansioni superiori

L’articolo 2103 cod. civ. consente al datore di lavoro di adibire il dipendente a mansioni superiori rispetto a quelle concordate al momento della sua assunzione ma determina alcune conseguenze a vantaggio del lavoratore.

In particolare, il lavoratore che provi di essere stato assegnato a mansioni superiori ha diritto:

1. al trattamento economico (immediatamente);
2. alla promozione automatica (assegnazione definitiva dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e, comunque, non superiore ai tre mesi; solo per i quadri e per i dirigenti è possibile che la contrattazione collettiva fissi un periodo più lungo).

La promozione automatica non avviene se l’assegnazione è avvenuta per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (infortunio, gravidanza, malattia, servizio militare – casi di conservazione del posto previsti dal CCNL).

5 – IL DEMANSIONAMENTO E L’INATTIVITÀ LAVORATIVA

L’art. 2103 cod. civ. vieta esplicitamente la mobilità verso il basso, ossia vieta al datore di lavoro di adibire il lavoratore a mansioni inferiori rispetto a quelle concordate in sede di assunzione (salvo alcuni casi particolari previsti per legge o dalla recente giurisprudenza che rendono legittimo un demansionamento).

Si riportano di seguito alcuni importanti principi giurisprudenziali tratti da recenti sentenze della Corte di Cassazione in tema di demansionamento e di inattività lavorativa che dimostrano come l’interpretazione dello spirito della norma dell’art. 2103 cod. civ. sia sempre più spesso orientata a garantire una tutela massima del patrimonio professionale del lavoratore soprattutto intesa a far salvo, nell’ambito della modifiche organizzative che necessariamente coinvolgono le aziende, *“il diritto all’utilizzazione, al perfezionamento e all’accrescimento del proprio corredo di nozioni di esperienza e di perizia acquisita nella fase pregressa del rapporto”* (così Cass. sez. lav. 4 ottobre 1995, n. 10405).

Recenti pronunce affermano che: *“Non ogni modifica quantitativa delle mansioni, con riduzione delle stesse, si traduce automaticamente in una dequalificazione professionale. Questa invece implica una sottrazione di mansioni tale – per la sua natura e portata, per la sua incidenza sui poteri del lavoratore e sulla sua collocazione nell’ambito aziendale – da comportare un abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con sottoutilizzazione delle capacità dallo stesso acquisite ed un conseguenziale impoverimento della sua professionalità”* (Cass. sez. lav. 20 marzo 2004, n. 5651).

La Cassazione ha precisato in alcune sue pronunce le modalità di verifica ed i criteri che devono essere utilizzati dal giudice nell'accertamento di una dequalificazione professionale, stabilendo che *“l'art. 2103 cod. civ., pur nel nuovo testo, non ha eliminato lo ius variandi del datore di lavoro, ove giustificato da esigenze organizzative e direzionali ovvero da radicale e profonda ristrutturazione dell'azienda, ma ne ha limitato rigorosamente l'esercizio; ne consegue che, qualora il dipendente ne contesti la legittimità per asserita dequalificazione professionale, l'indagine devoluta al giudice i merito, da effettuare per gradi, si articola in varie direzioni e afferisce:*

1. *all'eventuale violazione del livello retributivo raggiunto;*
2. *all'accertamento delle mansioni previste nell'atto di assunzione e concretamente poi svolte, nonché all'esatto inquadramento delle stesse nel corrispondente livello del contratto collettivo di categoria;*
3. *alla rigorosa individuazione delle nuove mansioni affidate al lavoratore, inquadrandole come da contrattazione collettiva;*
4. *all'equivalenza o meno delle nuove mansioni a quelle precedentemente espletate, rispetto all'inquadramento astratto e formalistico di categoria secondo il CCNL;*
5. *all'accertamento comparativo delle stesse in concreto, sotto il profilo della loro equivalenza o meno in relazione alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto e all'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito nella pregressa fase del rapporto e nella precedente attività svolta;*
6. *all'applicazione del principio secondo cui il lavoratore deve essere adibito a funzioni confacenti alle proprie qualità, nell'ottica di un costante loro affidamento e di una progressiva evoluzione delle stesse”* (Cass. sez. lav. n. 2428/1999; Cass. sez. lav. n.10284/2000; Cass. sez. lav. n. 4012/2002).

Vi sono alcune situazioni evidenziate dalla giurisprudenza che costituiscono casi di illegittimo mutamento di mansioni:

- assegnazione a mansioni inferiori;
- consistente riduzione dei compiti affidati;
- esautoramento delle funzioni svolte;
- inattività lavorativa.

Riguardo alla riduzione quantitativa delle mansioni, la Corte di Cassazione ha precisato, come già citato, che non ogni modifica quantitativa delle mansioni, con conseguente riduzione delle stesse, li traduce automaticamente in una dequalificazione professionale; per aversi dequalificazione, infatti, vi deve essere una sottrazione di mansioni tale – per natura, portata e incidenza sui poteri del lavoratore e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale – da comportare un abbassamento del livello delle prestazioni del lavoratore con una sottoutilizzazione delle capacità dallo stesso acquisite ed un conseguente impoverimento della sua professionalità (Cass. sez. lav. 20 marzo 2004, n. 5651; Cass. sez. lav. 7 luglio 2001, n. 9228; Cass. sez. lav. 4 agosto 2000, n. 10284).

Rientra in una esplicita violazione dell'art. 2103 cod. civ. anche il caso del datore di lavoro che tenga il dipendente in forzata inattività perché il lavoro costituisce non solo un mezzo di guadagno, ma anche un modo di estrinsecazione della personalità del lavoratore (Cass. sez. lav. 22 febbraio 2003 n. 2763).