

L'organizzazione dell'impresa

Al dipendente anche mansioni di livello inferiore

LE CONDIZIONI

La dequalificazione non potrà tuttavia comportare un diverso inquadramento o un calo della retribuzione

Aldo Bottini

■ Lo schema di Dlgs che contiene il testo organico delle tipologie contrattuali, approvato, in prima lettura, dal consiglio dei ministri del 20 febbraio scorso, riscrive il testo dell'articolo 2103 del codice civile, che regola la possibilità di modificare le mansioni del lavoratore (il cosiddetto *ius variandi*).

La norma attuale, che risale allo Statuto dei lavoratori, è caratterizzata da una particolare rigidità, che ha generato nel corso degli anni un notevole volume di contenzioso, oltre ad ostacolare in maniera rilevante i processi di riorganizzazione aziendale. Il divieto di modificare in pejus le mansioni, cioè di assegnare il lavoratore a mansioni di inferiore contenuto professionale, è oggi infatti pressoché assoluto. Le uniche eccezioni legislative al divieto di demansionamento previste dalla legge sono quelle introdotte dall'articolo 4, comma 4, della legge 68/99, dall'articolo 42 del Dlgs 81/08 e dall'articolo 4, comma 11, della legge 223/91. Le prime due norme consentono l'assegnazione a mansioni inferiori del lavoratore divenuto inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni, al fine di evitarne il licenziamento. La terza norma prevede, nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, la possibilità che un accordo sindacale "autorizzi" l'assegnazione dei lavoratori ritenuti eccedenti a mansioni diverse, anche in deroga all'articolo 2103 del codice civile, al fine di evitarne il collocamento in mobilità.

A queste deroghe legislative si sono aggiunti in questi anni alcuni parziali "ammorbidimenti"

del divieto assoluto di demansionamento introdotti dalla giurisprudenza.

Rispetto a questo panorama, il testo dello schema di decreto opera significative innovazioni. Innanzitutto amplia lo spazio entro cui può liberamente esercitarsi il mutamento unilaterale di mansioni: non più mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, ma riconducibili allo stesso livello d'inquadramento. Il che dovrebbe impedire che il giudice possa, come invece accade talvolta oggi, ritenere che tra mansioni pur rientranti nello stesso livello di inquadramento contrattuale collettivo possa non esservi equivalenza professionale. Ma la novità più significativa, in termini di flessibilizzazione del rapporto, è certamente la facoltà riconosciuta al datore di lavoro di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore. Tale facoltà potrà essere esercitata non solo quale alternativa al licenziamento, ma in ogni caso di «modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore». Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni corrispondenti al livello inferiore potranno poi essere previste dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il demansionamento unilaterale sarà dunque possibile, con un doppio limite: la sua ricollegabilità ad una riorganizzazione aziendale che coinvolga la posizione del lavoratore e l'appartenenza delle nuove mansioni al (solo) livello di inquadramento contrattuale immediatamente inferiore. In ogni caso, la dequalificazione unilaterale non può comportare né l'attribuzione di un diverso inquadramento, né la diminuzione della retribuzione. Potranno

venir meno solo elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

È previsto che il mutamento di mansioni si accompagni ad un obbligo di formazione, la cui mancanza tuttavia non determina la nullità del provvedimento. Inquadramento e trattamento retributivo potranno essere modificati, per adeguarli alle diverse (inferiori) mansioni, solo con il consenso del lavoratore, manifestato con accordi raggiunti nelle cosiddette sedi protette (Dtl, sede sindacale e giudiziaria, commissioni di certificazione). Tali accordi, che non incontrano il limite del livello d'inquadramento immediatamente inferiore, dovranno essere ricollegati all'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Anche il nuovo testo dell'articolo 2103 prevede il diritto del lavoratore, in caso di assegnazione a mansioni superiori, al trattamento corrispondente alla attività svolta, ma con due importanti novità. La prima consiste nella previsione che l'assegnazione diviene definitiva (salvo che sia stata disposta per ragioni sostitutive) dopo sei mesi, e non più tre, dando così più tempo al datore per valutare l'idoneità del lavoratore al superiore incarico. La seconda è la possibilità di una diversa volontà del lavoratore, quindi sostanzialmente la derogabilità convenzionale della disposizione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

