

Le nuove disposizioni in tema di mansioni e i riflessi nell'ambito della qualifica dirigenziale



di PAOLO PROVENZALI
(Ferrario Provenzali & Partners)

Le novità della riforma

Il d. Lgs. 81/2015 entrato in vigore lo scorso 25 giugno ha significativamente modificato la disciplina di cui all'articolo 2103 del codice civile, introdotta dalla legge 300 del 1970.

La riforma pare porsi l'obiettivo di contemperare da un lato l'esigenza del datore di lavoro di utilizzare al meglio i propri lavoratori senza che si trovi a fronteggiare l'ostacolo dell'equivalenza delle mansioni e dall'altro l'esigenza dei lavoratori i quali possono comunque preservare la propria personalità e, eventualmente, anche il posto di lavoro.

In relazione alla **mobilità orizzontale**, prima della riforma il lavoratore poteva essere destinato solo alle mansioni per le quali era stato assunto, a quelle corrispondenti alla categoria superiore successivamente acquisita ovvero a quelle equivalenti alle ultime effettivamente svolte.

E l'equivalenza delle mansioni era necessaria non solo sotto il profilo oggettivo (ovvero avuto riguardo al contenuto delle mansioni) ma anche dal punto soggettivo (ovvero dal punto di vista della professionalità acquisita dal lavoratore). Ciò poteva quindi portare il giudice a ritenere illegittima una modifica di mansioni anche solo all'interno dello stesso livello del contratto collettivo di riferimento. Ora si supera il principio della necessaria equivalenza delle mansioni e il datore di lavoro può adibire il lavoratore su mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento contrattuale e categoria legale di riferimento senza addurre alcuna motivazione. Sono state peraltro introdotte alcune modifiche anche per quanto concerne la cosiddetta **mobilità verticale**.

La previgente normativa prevedeva che il prestatore di lavoro che svolge mansioni superiori avesse diritto all'assegnazione definitiva sulle superiori mansioni dopo un periodo non superiore ai tre mesi (parte della giurisprudenza riteneva rilevante ai fini del conteggio dei tre mesi anche i periodi discontinui).

Il nuovo testo dell'articolo 2103 del codice civile prevede che l'assegnazione alle superiori mansioni avvenga dopo un periodo non inferiore a sei mesi continuativi sempre che non sia stata adottata per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio.

Nel previgente testo l'esclusione non era peraltro riferita agli altri lavoratori in servizio ma ai lavoratori assenti con diritto alla

conservazione del posto. In tal modo la previsione del nuovo testo è più estensiva potendo ricomprendere anche lavoratori in malattia, in maternità ovvero in distacco.

Diversamente dalla previgente disciplina, è rimessa alla libertà del lavoratore la scelta sulla definitiva promozione nel superiore livello di inquadramento. Qualora poi si modificano assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, la riforma prevede che il datore di lavoro (con comunicazione scritta) possa assegnare il lavoratore a **mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore** purché rientrante nella medesima categoria legale. In quest'ultima ipotesi, ove si renda necessario, il mutamento di mansioni è accompagnato dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

È infine prevista la possibilità di sottoscrivere nelle sedi protette (direzione territoriale del lavoro, sede sindacale o presso le sedi di certificazione) accordi di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello d'inquadramento e della relativa retribuzione ove il lavoratore intenda conservare il posto di lavoro ovvero acquisire una diversa professionalità ovvero al miglioramento delle condizioni di vita.

Le problematiche annesse

Per quanto concerne la modifica «orizzontale» delle mansioni il giudice dovrà limitare la propria indagine al rispetto da parte del datore di lavoro sulla permanenza nel caso di specie dello stesso livello contrattuale e della stessa categoria di appartenenza.

In questo nuovo scenario, assumerà sempre più importanza il ruolo della contrattazione collettiva nell'individuazione del perimetro all'interno del quale il datore di lavoro può attuare modifiche di mansioni senza addurre alcuna giustificazione.

Interventi in tal senso si renderanno necessari con particolare riferimento al settore bancario, ove occorrerà superare la divisione in aree professionali per giungere all'individuazione di profili professionali articolati su livelli di inquadramento.

Peraltro, per quanto riguarda i rapporti di lavoro in essere, si pone il problema di individuare quale sia il regime applicabile per l'ipotesi in cui il mutamento di mansioni sia avvenuto in un momento precedente rispetto all'entrata in vigore della riforma e sia proseguito anche successivamente a quest'ultima. In tema si riscontrano pronunce di segno opposto.

Il Tribunale di Roma¹ ritiene il disposto di

cui al nuovo articolo 2103 del codice civile applicabile anche per modifiche di mansioni avvenute prima dell'entrata in vigore della riforma sul presupposto che il demansionamento costituisca una condotta permanente. Di diverso avviso è il Tribunale di Ravenna² secondo cui non è possibile applicare la nuova disciplina in tema di jus variandi per le condotte poste in essere prima dell'entrata in vigore del decreto, ovvero il 25 giugno 2015 non essendo possibile applicare retroattivamente il decreto.

I riflessi nell'ambito della qualifica dirigenziale

Con riferimento ai profili dirigenziali si pone il problema di individuare all'interno della categoria se in assenza di livelli contrattuali interni, le modifiche delle mansioni poste in essere dal datore di lavoro siano o meno legittime.

In assenza di livelli di inquadramento nella contrattazione collettiva di riferimento il datore di lavoro avrà ampia discrezionalità nell'attribuire al dirigente delle nuove mansioni.

All'interno della stessa categoria dirigenziale lo spostamento su nuove mansioni potrebbe infatti comportare compiti richiedenti un bagaglio di professionalità inferiore senza che sia possibile per il dirigente invocare una violazione dell'articolo 2103 del codice civile. Particolari difficoltà si potrebbero incontrare nella individuazione di mutamenti di mansione che siano rilevanti per le cosiddette dimissioni «qualificate» del dirigente ovvero relativamente alle dimissioni per giusta causa.

Alcuni contratti collettivi (ad es. il contratto collettivo per i dirigenti del settore commercio) prevedono che in caso di «mutamento di posizione» il dirigente si possa dimettere con diritto a ricevere il preavviso.

Si discuterà quindi se e in che termini si sia di fronte ad un mutamento di posizione nel vigore della nuova normativa e se le modifiche di mansioni che incidono sull'autonomia decisionale costituiscano a meno un demansionamento, che in assenza di livelli potrebbe sussistere solo dando prova che le mansioni svolte non hanno natura dirigenziale.

Altro intervento che si riscontra nella pratica è il passaggio di dirigenti a livelli inferiori ovvero alla qualifica di quadro con accordi in sede protetta che intervengono anche sulla retribuzione, nel rispetto dei minimi retributivi del nuovo livello o della qualifica contrattuale salvo diverse intese migliorative delle parti.

¹ Tribunale di Roma 30 settembre 2015

² Tribunale di Ravenna 22 settembre 2015