

# Forum permanente della Commissione di certificazione Università Roma Tre

## Ciclo di Incontri sulle novità legislative in materia di lavoro

**2° Incontro-28 aprile 2016**

**Mansioni e *ius variandi***

**Art. 2103 c.c. - Prestazione di lavoro**  
(riformato dall'art. 3, d.lgs. 15.3.2015, n. 81)

***Una traccia per il dibattito...***

1. Il potere unilaterale di modifica delle mansioni:
    - a) -mansioni stesso livello
    - b) - mansioni livello inferiore
    - c) - mansioni superiori
  2. Gli accordi individuali “in deroga”
  3. Rapporti fra l'art. 2103 c.c. e le norme speciali sul mutamento di mansioni
  4. Rapporto tra l'art. 2103 c.c. e il repechage nel GMO
-

# *Il potere unilaterale di modifica delle mansioni*

## **Mansioni stesso livello**

1. “Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a **quelle corrispondenti all’inquadramento superiore** che abbia successivamente acquisito ovvero a **mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento** delle ultime effettivamente svolte”.

Inquadramento previsto dal contratto collettivo

Art. 2095 c.c.

- Art. 2095 c.c. - Categorie dei prestatori di lavoro
  - “I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai .
  - Le leggi speciali [e le norme corporative] in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie ”.
-

# *Il potere unilaterale di modifica delle mansioni*

## **Mansioni livello inferiore**

2. “In caso di **modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore**, lo stesso può essere assegnato a mansioni **appartenenti AL livello di inquadramento inferiore** purché rientranti nella **medesima categoria legale**.
3. ...
4. **Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti AL livello di inquadramento inferiore**, purché rientranti nella **medesima categoria legale**, possono essere previste **dai contratti collettivi**”. (cfr. [art. 51](#))

UN livello, quello immediatamente inferiore

- Art. 51 “.....per contratti collettivi si intendono i **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali **comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** e i contratti collettivi **aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria**”.
-

# *Il potere unilaterale di modifica delle mansioni*

## **Mansioni livello inferiore**

*Mansioni inferiori nel caso modifica assetti organizzativi e nelle ulteriori ipotesi contratti collettivi*

3. “Nelle ipotesi di cui al II e IV comma, il mutamento di mansioni è **comunicato per iscritto, a pena di nullità**, e il lavoratore ha **diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento**, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa”.

Inquadramento convenzionale?  
Statico o dinamico?

## Quesito

1. Nel caso in cui un'azienda si renda conto di aver adibito il lavoratore, in epoca precedente alla modifica della norma, a mansioni “inferiori” secondo il vecchio art. 2103 ma comprese nello stesso livello di inquadramento contrattuale, quale atti conviene adottare oggi?
  2. Può oggi ritenersi “sanata” la situazione?
-



- **Tribunale di Ravenna, 22 settembre 2015, est. Dott. R. Rivero**

*“Il nuovo art. 2103 c.c... NON PUÒ trovare APPLICAZIONE a demansionamenti che abbiano avuto inizio sotto il vigore della disciplina previgente perché il fatto generatore del diritto allegato nel giudizio (il demansionamento) si è prodotto nel vigore della legge precedente, a nulla rilevando che il demansionamento medesimo continui nel vigore della legge successiva, la quale peraltro non contiene alcuna norma di natura retroattiva e nemmeno di diritto intertemporale”.*

- **Tribunale di Roma, sez. lav., 30 settembre 2015, est. Dott. P. Sordi**

*“Il nuovo art. 2103 c.c. .... TROVA APPLICAZIONE anche ai demansionamenti che abbiano avuto inizio sotto il vigore della disciplina previgente poiché il demansionamento del lavoratore costituisce una sorta di illecito permanente, nel senso che esso si attua e si rinnova ogni giorno in cui il dipendente viene mantenuto a svolgere mansioni inferiori rispetto a quelle che egli, secondo legge e contratto, avrebbe diritto di svolgere.*

---

## *Il potere unilaterale di modifica delle mansioni*

### *Obbligo formativo*

3. “Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, **dall’assolvimento dell’obbligo formativo**, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell’atto di assegnazione delle nuove mansioni”.
-

## *Il potere unilaterale di modifica delle mansioni*

### **Mansioni superiori**

7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, **salvo diversa volontà del lavoratore**, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, **dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.**

Qualsiasi ragione sostitutiva

Cosa significa “diversa volontà”??

## Gli accordi individuali “in deroga”

6. Nelle sedi di cui all’art. 2113, quarto comma, c.c. o **avanti** alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati **accordi individuali di modifica** delle **mansioni**, della **categoria legale** e del **livello di inquadramento** e della **relativa retribuzione**, **nell’interesse del lavoratore** alla conservazione dell’occupazione, all’acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell’associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Si tratta delle modifiche retributive collegate al sottoinquadramento

Modifica più di un livello di inquadramento

## *Il problema della compatibilità con la legge delega*

Art. 1, co. 7, l. 183/2010

- e) **revisione della disciplina delle mansioni**, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera.
-

*Rapporti fra l'art. 2103 c.c. e le norme speciali in materia di mutamento di mansioni*

La nuova norma generale lascia impregiudicate le discipline speciali previgenti

---

## Art. 4, L. 223/1991

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

---

## Art. 4, l. 68/1999

### 4. Omissis

Per i predetti lavoratori [*coloro che **divengono inabili** allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia ovvero a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, n.d.r.*] **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. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.



## Art. 42, d.lgs. 81/2008

- 1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano **un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.**

## Art. 229, d.lgs. 81/2008

- 5. Il datore di lavoro, su parere conforme del medico competente, adotta misure preventive e protettive particolari per i singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati. **Le misure possono comprendere l'allontanamento del lavoratore secondo le procedure dell'articolo 42.**
-

## Art. 7, d.lgs. 151/2001

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'art. 5 D.P.R. 25.11.1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. omissis

3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

## Art. 56, D.Lgs. 151/2001

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a **mansioni equivalenti**, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

omissis

---

## Art. 15, D.Lgs. 66/2003

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

---

# Rapporto tra l'art. 2103 c.c. e il repechage nel GMO

1. La riforma dell'art. 2103 c.c. comporta un ampliamento dell'obbligo di repêchage gravante sul datore di lavoro in caso di licenziamento per g.m.o.?
-

- 2103. Prestazione del lavoro. – 1 Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
  2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
  3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
  4. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.
  5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
  6. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
  7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.
  8. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
  9. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.».