

tandosi ad esonerare dalle procedure sindacali ed amministrative autorizzatorie gli strumenti di lavoro e quelli utilizzati dal datore di lavoro per rilevare la presenza al lavoro dei lavoratori e il loro orario di lavoro.

12. Disciplina delle mansioni

L'art. 3 del "Codice dei contratti", quale norma di chiusura del Capo I del D.Lgs. n. 81/2015, intitolato «*Disposizioni in materia di rapporto di lavoro*», riscrive il contenuto dell'art. 2103 cod. civ., disciplinando in modo nuovo lo *ius variandi* e le fattispecie di legittimo demansionamento, in attuazione della *lett. e)* dell'articolo unico del comma 7 della legge delega n. 183/2014, ma interviene anche a proposito di assegnazione a mansioni superiori.

Demansionamento

Si prevede che in caso di modifiche degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, questi può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, a condizione che rientrino «*nella medesima categoria legale*» (art. 2103, comma 2, cod. civ.).



Attenzione

Vale la pena sottolineare che la legge n. 183/2014, sul punto, della variazione delle mansioni dirigeva il lavoro del Legislatore delegato con espresso riferimento ai processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale che avrebbero dovuto essere individuati sulla scorta di parametri oggettivi, nonché alle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva. Inoltre va evidenziato che il demansionamento legittimo deve avvenire all'interno della stessa categoria legale di appartenenza del lavoratore, ne consegue che i livelli di inquadramento andranno individuati per gli operai nell'ambito della stessa categoria e così pure per gli impiegati e i quadri.



Rileva in argomento la pronuncia del Tribunale di Roma, Sez. Lav. I, 30 settembre 2015, che ha chiarito, anzitutto, l'ambito di applicazione del nuovo art. 2103 cod. civ., come sostituito dall'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2015, anche con riferimento ai rapporti di lavoro già in essere al 25 giugno 2015, nonché ai provvedimenti di mobilità endo-aziendale adottati a quella data. Inoltre, è stato stabilita l'esigenza di una necessaria valutazione temporale della liceità dello *ius variandi*, dovendosi guardare al demansionamento come illecito permanente che si rinnova nel concreto dipanarsi della vicenda lavorativa, con riferimento alla disciplina normativa di volta in volta in vigore. Infine, più specificamente, la sentenza si è pronunciata nel merito della valutazione dell'assegnazione a mansioni inferiori, affermando testualmente: «Tra le tante novità introdotte dal legislatore, alcune riguardano anche l'esercizio del c.d. *ius variandi* orizzontale, vale a dire lo spostamento del dipendente a mansioni equivalenti. Mentre il previgente testo della norma consentiva una simile variazione a condizione che le nuove mansioni fossero "equivalenti alle ultime effettivamente svolte", quello attualmente in vigore permette l'assegnazione di "mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte". Il giudizio di equivalenza, pertanto, deve essere condotto assumendo quale parametro non più il concreto contenuto delle mansioni svolte in

precedenza dal dipendente, bensì solamente le astratte previsioni del sistema di classificazione adottato dal contratto collettivo applicabile al rapporto. Ne consegue che, a differenza che nel passato, è oggi legittimo lo spostamento del lavoratore a mansioni che appartengono allo stesso livello di inquadramento cui appartenevano quelle svolte in precedenza dallo stesso dipendente, non dovendosi più accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente».

Il demansionamento è accompagnato, se necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, ma il mancato adempimento della formazione non determina la nullità dell'atto di assegnazione alle nuove mansioni (art. 2103, comma 3, cod. civ.).

Altre ipotesi di assegnazione a mansioni proprie del livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali (art. 2103, comma 4, cod. civ.).

In ogni caso il "Codice dei contratti" prevede che nelle ipotesi di demansionamento, il lavoratore deve ricevere comunicazione per iscritto, a pena di nullità, circa il mutamento di mansioni e ha diritto a conservare il livello di inquadramento e il trattamento retributivo di cui godeva al momento dell'assegnazione a mansioni inferiori, ad eccezione dei soli elementi retributivi connessi a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (art. 2103, comma 5, cod. civ.).

D'altro canto, la stessa disposizione (art. 2103, comma 6, cod. civ.) stabilisce che nelle sedi di conciliazione o di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento, con assegnazione a mansioni del livello di inquadramento inferiore, anche con corrispondente riduzione della retribuzione, se l'intesa avviene nell'interesse del lavoratore a conservare l'occupazione, ad acquisire una diversa professionalità o a migliorare le proprie condizioni di vita (in tali sedi protette, naturalmente, 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).

Mansioni superiori

Il nuovo settimo comma dell'art. 2103 cod. civ., come sostituito dall'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2015, interviene, invece, sulle mansioni superiori e stabilisce che in caso di assegnazione a mansioni di livello superiore, il periodo di svolgimento oltrepassato il quale l'assegnazione diventa definitiva sale dai precedenti 3 mesi a 6 mesi, sebbene tale termine possa trovare applicazione soltanto in assenza di un diverso termine stabilito dalla contrattazione collettiva.



Attenzione

Vale qui la pena di osservare che la legge n. 183/2014 non contiene alcuna delega in merito alla novellazione della disciplina dell'assegnazione a mansioni superiori.

Peraltro, la norma stabilisce anche che i 6 mesi di assegnazione a mansioni superiori devono essere "continuativi" e che deve farsi riferimento soltanto ai

contratti collettivi (anche aziendali) stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'assegnazione non ha natura definitiva se è avvenuta per ragioni sostitutive di un altro lavoratore in servizio (nella disposizione previgente l'ipotesi è limitata alla «*sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto*»).

In ogni caso il decreto delegato fa salva la diversa volontà del lavoratore rispetto alla definitiva assegnazione a mansioni superiori oltre il termine dei sei mesi continuativi («*salva diversa volontà del lavoratore*», che potrebbe non desiderare tale definitività).

L'ultimo comma del novellato art. 2103 cod. civ., infine, conferma il principio di nullità dei patti contrari.



Attenzione

Nel secondo comma dell'art. 3 del "Codice dei contratti" vengono abrogati i termini specifici stabiliti dalla legislazione vigente per quadri e dirigenti, rispetto alla natura definitiva dell'assegnazione a mansioni superiori, contenuti nell'art. 6 della legge n. 190/1985.

► FORMULE



CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

Il giorno in presso la sede legale della Ditta, alla via, partita IVA, con la presente scrittura privata, redatta in originale in tre esemplari, uno per ciascuna delle parti,

TRA

il Signor nato a il domiciliato per la carica in, via, nella sua qualità di della Ditta, con sede in, via, Codice fiscale Partita IVA n., iscritta al n..... della CCIAA di Posizione Inps n..... Posizione Inail n....., e-mail.....

(di seguito *Datore di lavoro*)

E

il Sig....., nato a il....., residente in....., via....., Codice fiscale..... e-mail.....

(di seguito *Lavoratore*)

si conviene e stipula quanto segue

Articolo 1 Costituzione

1. Il lavoratore sarà assunto a tempo indeterminato a far data dal giorno.....
2. Il lavoratore verrà iscritto nel Libro Unico del Lavoro nei termini e secondo le disposizioni di legge.
3. L'instaurazione del rapporto di lavoro conseguente al presente contratto verrà comunicata al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie mediante modulo UniLav nei termini e secondo le disposizioni di legge.