

Demansionamenti: per i lavoratori del settore ABI un recupero in “zona Cesarini”

Alcune inattese novità normative nel passaggio dal testo dello “schema di decreto” alla formula definitiva dell'art. 2103 c.c., così come modificato dall'art. 3 del D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

di Domenico Iodice – FIRST Cisl

Il 14 giugno pubblicavamo, su questo portale, un articolo dal titolo: *“Demansionamenti e rimansionamenti: cos'altro occorre per un mercato libero e flessibile?”*

Il lavoro consisteva in un primo dettagliato commento al decreto attuativo sulle forme contrattuali atipiche, varato dal CdM giovedì 11 giugno 2015, e precisamente a quella parte che disciplinava il cambio di mansioni in azienda. L'analisi si basava, per gli aspetti testuali, sulla lettura dell'art. 55 dello Schema di decreto, enfatizzandone il significato ed evidenziando i rischi implicati dalle modifiche unilaterali operabili dal datore di lavoro; modifiche che, in base a quella infelice formulazione normativa, potevano legittimare il demansionamento del lavoratore anche da una categoria all'altra (ad esempio, da QD ad AP).

Evidentemente tale rischio è stato oggetto di più approfondita analisi nel completamento dell'iter legislativo, perché il parere parlamentare (obbligatorio ma formalmente non vincolante) reso precedentemente alla definitiva promulgazione del Decreto legislativo (il n. 81 del 15 giugno 2015) deve avere positivamente orientato il legislatore a recepire importanti modifiche in senso garantistico.

In definitiva, il nuovo testo dell'art. 2103 c.c. relativo alla disciplina delle mansioni contiene importanti novità rispetto a quanto precedentemente commentato. Per comprenderne la portata, è utile sovrapporre il testo della nuova (e definitiva) formulazione del testo normativo (è l'art. 3 del D. Lgs. 81/2015) al precedente testo dell'art. 55 dello schema di decreto.

Si evidenziano, dal punto di vista grafico, le seguenti interpolazioni: quelle in rosso sono le parti normative espunte; quelle in giallo, rappresentano le nuove introduzioni.

Art. 3

(Mutamenti delle mansioni) Disciplina delle mansioni

1. L'articolo 2103 del codice civile e' sostituito dal seguente:

«2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali e' 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.

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.

Il mutamento di mansioni e' accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, 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.

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.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario e' nullo.».

E veniamo alla disamina puntuale e sistematico-comparativa del nuovo articolo del codice civile.

In primis, va detto che la nuova rubrica (“disciplina delle mansioni”) dal punto di vista meramente stilistico intende enfatizzare il significato di disciplina organica da riconoscere alle nuove norme, anziché l'accezione riduttivistica di normativa sui demansionamenti e rimansionamenti.

Il **primo comma** del novellato art. 2103 c.c. contiene invece le prime significative novità contenutistiche: l'adibizione, da parte del datore di lavoro, a nuove mansioni rispetto a quelle di originaria assegnazione del lavoratore, infatti, deve avvenire “allo stesso livello” e, quindi, anche alla stessa “categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte”. Indubbiamente non si tratta del preesistente

principio di “equivalenza delle mansioni”¹, ma in ogni caso di un utile chiarimento interpretativo. Sgombrando il campo da dubbi sul significato giuridico del termine “livello”, usato da solo nel vecchio schema di decreto, la nuova formulazione ribadisce la persistente vigenza dei vecchi schemi concettuali di “livello” e di “categoria”. In particolare la nozione di “categoria legislativa” deriva dall’art.2095 c.c. (nel testo modificato dalla legge 13 maggio 1985 n.190), che individua i collaboratori subordinati del datore e li classifica secondo un ordine gerarchico: dirigenti, quadri, impiegati ed operai. La nozione di “categoria” è mutuabile anche, con adattamenti rispetto all’ordine di legge, da alcuni CCNL di settore, tra cui quello ABI. Dal punto di vista logico, poiché il più comprende ovviamente il meno, va detto che l’esigenza di rispetto del livello di appartenenza imponeva già, *a fortiori*, quella di non travalicare neppure la categoria professionale; pertanto l’aggiunta terminologica è utile esclusivamente a fini ermeneutici e in vista di una più compiuta armonizzazione con i commi successivi.

E’ il **secondo comma** in commento a contenere le più importanti novità in termini di disciplina dei demansionamenti: novità da intendersi, per una volta, in senso maggiormente garantistico per il lavoratore, a bilanciamento dello “*jus variandi in peius*” unilateralmente riconosciuto al datore. E’ previsto, infatti, che in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il demansionamento possa riguardare esclusivamente un solo livello di inquadramento: quello immediatamente inferiore, e purché rientrante nella medesima categoria legale.

Va detto che la norma assume un significato di garanzia esclusivamente nei settori produttivi che riconoscono più categorie legali. E’ il caso del settore del credito, il cui CCNL peraltro regola (in senso parzialmente peggiorativo) anche l’aspetto dei livelli: per il principio di piena fungibilità delle mansioni dei QD (art. 83), in deroga al vecchio principio di garanzia di equivalenza, non può essere parificata a demansionamento l’assegnazione a nuove mansioni, inferiori di uno o più livelli, purché rientranti nell’ambito della categoria dei Quadri.

Un esempio può essere utile per comprendere l’impatto delle nuove norme: per legge, un QD4 può essere demansionato a QD3 ma non a QD2; il CCNL ABI sancisce un (ulteriore, aggiuntivo) principio di flessibilità ben più ampio, che addirittura supera il concetto stesso di demansionamento, estendendone la portata (con norma transitoria nel CCNL 2012) a tutti gli inquadramenti da QD4 a QD1. Il limite legislativo della variabilità nell’ambito della categoria professionale di appartenenza interviene nuovamente e rimane tuttavia invalicabile: se il datore di lavoro intendesse applicare unilateralmente a un QD1 il demansionamento di un livello, previsto dal nuovo art. 2103 c.c., non potrebbe mai farlo, perché con l’assegnazione del lavoratore alla AP3, quarto livello, supererebbe la “*categoria legale di inquadramento*”, e dunque violerebbe la legge.

Analogo discorso può essere ovviamente fatto per la fungibilità di mansioni tra i vari livelli di ciascuna area professionale di appartenenza (e per l’invalicabilità della

¹ *Ex ceteris*, Cass.SS.UU.04 aprile 2008, n.8740; Cass.Sez.Civ.Lav.18 settembre 2013, n.21356, nella quale il Supremo Collegio ha recepito l’argomentazione della Corte d’Appello, secondo cui il demansionamento legittimato dalla volontà di impedire il licenziamento implica che le mansioni assunte come dequalificanti debbano essere proposte ed accettate dal lavoratore, per cui solo in questo caso è consentito derogare all’obbligo datoriale, di assegnare il dipendente a mansioni non inferiori e, comunque, professionalmente equivalenti; Cass.Sez.Civ.Lav.22 maggio 2014, n.11395, che richiama testualmente quanto argomentato da Cass.Sez.Civ.Lav.05 aprile 2007 n.8596.

categoria legale): per l'art. 90, comma 4, CCNL 2012, *“l'impresa può attribuire al lavoratore/lavoratrice, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza”*: e ciò riguarda dunque le mansioni all'interno della prima, della seconda e della terza AP (rispettivamente descritte in termini di profili professionali agli artt. 91, 92 e 93).

Il **quarto comma** del novellato art. 2103 c.c. contiene le novità più significative in tema di relazioni industriali e di ruolo della contrattazione collettiva. Se è vero infatti che il datore di lavoro pare poter demansionare unilateralmente (e dunque senza accordo collettivo) nei casi di cui al comma 2, è altrettanto vero che egli può farlo solo nell'ambito della *“categoria legale di appartenenza”*: e dunque, nel settore del credito, questi di fatto non può andare oltre la normale flessibilità già sancita dalle norme contrattuali.

Un più ampio potere derogatorio, in senso peggiorativo, sembra invece assegnato alla contrattazione collettiva di settore. Il limite della *“categoria legale”* infatti, benché anche qui espressamente richiamato dal legislatore, può essere considerato come solo parzialmente invalicabile: in base alla disciplina introdotta dall'art.8 del d.l. 138/2011 a sostegno della c.d. *“contrattazione di prossimità”* (territoriale o aziendale), è riconosciuto, nei casi previsti, un indubbio potere derogatorio alle parti collettive. In tal senso, sembra dare conferma dell'intento facoltizzante in senso derogatorio l'eliminazione, dalla formulazione definitiva del nuovo art. 2103 c.c., dell'inciso *“anche aziendali”* riferito a *“contratti collettivi”*.

Il **quinto comma** dell'art. 2103 contiene un ulteriore principio di garanzia individuale, dall'indubbia (ed inedita!) portata pratica: in ogni caso di demansionamento (sia unilateralmente disposto dal datore di lavoro, sia derivante da accordo o contratto collettivo), è sancito che il mutamento di mansioni non comunicato per iscritto al singolo lavoratore interessato è nullo, e dunque improduttivo di effetti.

Tale norma ha il merito di riscrivere, auspicabilmente, alcune pagine delle relazioni sindacali in aziende poco use a formalizzare ai lavoratori interessati alle modifiche organizzative i nuovi ruoli e incarichi. La *ratio* della norma è di contribuire a rendere certe e trasparenti le scelte organizzative aziendali aventi impatto sull'impiego dei singoli lavoratori: certamente in funzione di prevenzione e composizione delle controversie di lavoro in materia di inquadramenti.

Nel settore del credito, peraltro, il fatto che sia normato il principio della piena fungibilità di mansioni, all'interno di ciascuna categoria professionale, non esclude, ad avviso di chi scrive, l'obbligo per le aziende di formalizzare ai lavoratori interessati ogni mutamento di mansioni. Per l'effetto, in caso di violazione dell'obbligo datoriale, di invalidare lo stesso.

Il **sesto comma** del nuovo art. 2103 c.c. rappresenta il fulcro attorno a cui gravita l'intera struttura della disciplina del mutamento delle mansioni: abbiamo infatti affermato **a) un sì al demansionamento, anche unilaterale, a condizione che rimanga nel limite della categoria legale; b) una limitata possibilità di deroga collettiva, nei casi previsti dalla legge, mediante contrattazione di prossimità; c) una più generale possibilità di deroga sia alla categoria legale, sia al connesso trattamento economico, ma solo mediante accordi individuali ed esclusivamente nelle c.d. “sedi protette”.**

Si tratta dei luoghi previsti dalla legge per il tentativo di conciliazione delle controversie individuali di lavoro (ai sensi degli articoli 185, 410 e 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile) e delle commissioni di certificazione.

La norma in questione peraltro giustifica questa forma di deroga solo *“nell’interesse del lavoratore alla conservazione dell’occupazione, all’acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita”*. E’ evidente, peraltro il rischio di abusi datoriali, spesso tollerati per mero *“metus reverentialis”*; per tale ragione la norma sancisce, a garanzia del lavoratore, che questi possa *“farsi assistere da un rappresentante dell’associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro”*.

In sede di commento, annotiamo con soddisfazione che la versione definitiva del decreto attuativo in questione appare, per una volta, come una sintesi più equilibrata rispetto allo schema di decreto.

Utilissima, per comprenderne la portata, questa inedita sovrapposizione, per stratificazione, delle due versioni del testo normativo.

Rimane invece da valutare l’impatto nel tempo della nuova disciplina delle mansioni sugli attuali sistemi di classificazione e inquadramento del personale, tuttora incentrati su logiche contrattuali da ridisegnare alla luce del c.d. *“nuovo modello di banca”*.