

DIMISSIONI

In numerose sentenze sia Cassazione e collegi giudicanti in 1° e 2° grado sono intervenuti in materia di dimissioni. I vari contenziosi si sono ulteriormente arricchiti alla luce dell'art. 2103 C.C. che concerne le mansioni del lavoratore e oggetto di recenti modifiche legislative. In particolare l'art. 3 del d.lgs 81 del 2015 che, oltre ad ampliare la flessibilità in uscita è intervenuto sulla flessibilità all'interno del rapporto di lavoro. Tra le cause estintive, riconducibili al recesso, abbiamo il licenziamento da parte del datore di lavoro e le dimissioni da parte del lavoratore. Con riguardo alle dimissioni, il legislatore è intervenuto per frenare il diffondersi della cattiva prassi delle c.d. dimissioni in bianco, cioè dimissioni predisposte su richiesta del datore di lavoro all'atto dell'assunzione o durante il rapporto. A tale riguardo la legge si è indirizzata sempre più verso la formalizzazione o procedimentalizzazione delle dimissioni, che vede il lavoratore libero di rassegnarle senza particolari vincoli o limiti, se non quelle della formalizzazione in via telematica e del preavviso al datore di lavoro. Esistono però delle particolari ipotesi in cui non ricorre l'obbligo del preavviso, ove si verifichi “una causa che non consente la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto” (art. 2119 c.c.), ovvero le dimissioni per giusta causa, in presenza di un grave inadempimento del datore di lavoro. Tra i motivi che concretizzano e giustificano la sussistenza delle dimissioni per giusta causa è possibile riscontrare:

- a) il reiterato mancato pagamento della retribuzione;
- c) il mobbing;
- d) la notevole variazioni nelle condizioni di lavoro susseguenti alla cessione dell'azienda o ramo di essa (art. 2112 c.c.);
- e) lo spostamento del lavoratore da un'unità produttiva all'altra senza che siano sussistenti le “comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive” richieste dal (nuovo) art. 2103 c.c.;
- f) il comportamento ingiurioso del superiore gerarchico nei confronti dell'interessato
- g) modificazioni fortemente peggiorative delle mansioni, tali da pregiudicare la vita professionale del lavoratore (Cass., 13 giugno 2014, n. 13485).

Ci soffermiamo su quest'ultima motivazione alla luce del “nuovo” articolo 2103 c.c., sopra citato. Il datore di lavoro, infatti, ha ora la facoltà di variare le mansioni iniziali, adibendo di regola il lavoratore a:

- a) mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte;
- b) mansioni corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito;
- c) mansioni superiori a quelle in cui è inquadrato;
- d) mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, purché nell'ambito della medesima categoria legale e solo "in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore". Devono venire contemperate due esigenze contrapposte: quella datoriale di poter disporre di una "flessibilità interna" delle competenze del lavoratore e quella del lavoratore, di non vedersi spostato senza che vi sia alcun nesso tra le diverse posizioni ricoperte. E' possibile riscontrare delle criticità per quanto riguarda la modifica orizzontale delle mansioni. Questo perché l'individuazione puntuale dell'ambito in cui più mansioni possono considerarsi interscambiabili è oggetto, da sempre, di un ricco contenzioso, specialmente con riguardo alla nozione di "equivalenza". In passato era, infatti, il concetto di equivalenza a rappresentare il limite alla possibilità di modificare le mansioni del lavoratore e si accertava che i nuovi compiti fossero in grado di garantire lo svolgimento e l'accrescimento delle capacità del lavoratore, con le conseguenti possibilità di miglioramento professionale, di esperienza e di perizia acquisite nella fase pregressa del rapporto. A seguito della modifica della norma in questione, invece, si individua nel "livello di inquadramento" un limite più preciso, riferito, dunque, ai sistemi di classificazione del personale previsti dalla contrattazione collettiva. Conseguentemente, il controllo del giudice sulla legittimità dell'esercizio dello ius variandi dovrebbe essere limitato ad accertare, oltre all'uguaglianza retributiva, che le nuove mansioni appartengano al medesimo livello e categoria in cui è inquadrato il lavoratore, spostando quindi l'attenzione dalla professionalità che il lavoratore ha per svolgere una determinata mansione, alla posizione che il lavoratore occupa formalmente all'interno dell'impresa, è e sarà sempre più necessario mutare ed adattare alla nuova logica i sistemi di classificazione, prevedendo, all'interno del medesimo livello di inquadramento, figure professionali non molto diverse tra loro. Criticità che altrimenti non consentirebbe il corretto utilizzo della nuova norma e della filosofia con la quale era stata concepita, ovvero restituire una maggiore flessibilità interna all'organizzazione aziendale e ridimensionare la discrezionalità del giudice per una maggiore certezza del diritto, senza però svuotare o pregiudicare un bene prezioso nelle mani del lavoratore, ovvero la sua professionalità.