

ebook

**MANSIONI DEL
LAVORATORE**

**PROBLEMATICHE
GIURIDICHE DI RILIEVO.**

capitolo 2

In punto mansioni del lavoratore, una delle tematiche di maggior interesse è sicuramente costituita dal demansionamento, altrimenti noto come mobilità verso il basso.

Questi, nel dettaglio, gli interrogativi più stringenti sull'argomento: è possibile assegnare il lavoratore a mansioni inferiori? A quali condizioni e con quali modalità? Quali sono le conseguenze dal punto di vista retributivo?

In linea generale occorre rammentare che non sono ammesse delle modifiche in senso peggiorativo delle mansioni e della posizione lavorativa del dipendente che comportino lo svolgimento di lavori inferiori rispetto alla originaria categoria di appartenenza.

Il Legislatore è tuttavia intervenuto, prevedendo e codificando delle eccezioni a questo principio, provando così a bilanciare gli interessi contrapposti del lavoratore alla tutela della propria professionalità e dell'Azienda di soddisfare determinate esigenze organizzative, operando delle modifiche delle mansioni del dipendente.

Andiamo di seguito ad esaminare quali sono.

IL DISPOSTO DELL'ART. 2103 C.C. IL COSIDDETTO IUS VARIANDI

Ai sensi dell'art. 2103 c.c., norma recentemente modificata dalle previsioni del Jobs Act e che definisce il diritto del datore di lavoro di cambiare le mansioni del dipendente, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore in due ipotesi previste espressamente:

- nel caso di **modifica degli assetti organizzativi aziendali, che incidono sulla posizione del lavoratore;**
- nel caso in cui sia **la contrattazione collettiva di riferimento a prevedere ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.**

In entrambi i casi sopra richiamati, secondo quanto prevede la norma appena citata, deve rimanere ferma la categoria legale del lavoratore, ai fini della legittimità del demansionamento.

Per chiarezze esemplificativa, ad un lavoratore con qualifica di contabile d'ordine classificato al livello quarto del CCNL Commercio e Terziario Confcommercio, potranno essere assegnate le mansioni di archivista, riconducibile al quinto livello, mantenendo il dipendente la qualifica contrattuale degli impiegati.

Nell'ipotesi in cui ricorrano le condizioni previste dalla legge, il Datore di Lavoro può dunque disporre l'assegnazione del dipendente a mansioni inferiori.

Quali sono le concrete modalità attuative dell'esercizio di tale diritto? L'esercizio dello *jus variandi* in senso peggiorativo per il lavoratore deve avvenire attraverso una **comunicazione in forma scritta**, in mancanza della quale la determinazione adottata dalla Società risulta nulla.

Il Datore di Lavoro deve inoltre assolvere l'obbligo formativo nei confronti del lavoratore rispetto alle nuove mansioni assegnate, laddove il cambiamento richieda una formazione specifica.

Dal punto di vista retributivo, deve essere precisato che **il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo che gli spettavano prima dell'assegnazione delle mansioni inferiori.**

Possono essere modificati solo quegli elementi della retribuzione che sono legati a particolari modalità di effettuazione della prestazione lavorativa che veniva svolta in precedenza e che la Società non è quindi obbligata a mantenere nel caso di variazione delle mansioni.

A titolo esemplificativo e chiarificatore, si pensi, quale elemento riconducibile a questa categoria, alla voce costituita dalla indennità di cassa.

L'ACCORDO TRA LE PARTI. IL DEMANSIONAMENTO VOLONTARIO

Sono ritenute inoltre ammissibili le modifiche in senso peggiorativo delle mansioni del lavoratore, anche relative alla categoria legale, all'inquadramento e alla retribuzione, laddove siano il frutto di un accordo intervenuto tra il datore di lavoro e il dipendente.

Tuttavia l'accordo è consentito ed è ritenuto valido solo quando costituisce la traduzione concreta di un interesse specifico del lavoratore che riguardi la conservazione del posto, il miglioramento delle sue condizioni di vita e l'acquisizione di una professionalità differente.

Per la validità di tale accordo, è necessario che la formalizzazione dello stesso avvenga in sede protetta o in alternativa davanti ad una commissione di certificazione.

ULTERIORI IPOTESI DI DEMANSIONAMENTO LEGISLATIVAMENTE PREVISTE

Infine, altra deroga al principio generale di non modificabilità in senso peggiorativo delle mansioni del lavoratore, è costituita dalle due seguenti ulteriori ipotesi, previste espressamente dalla legge:

- lavoratrice in gravidanza che svolga mansioni pericolose per il suo stato di salute;
- inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore alla mansione di originaria assegnazione.

Nelle ipotesi sopra elencate, il Datore di Lavoro può destinare il lavoratore allo svolgimento di compiti inferiori, a tutela della salute e della particolare condizione fisica dello stesso, ma deve conservare la retribuzione che risulta più alta comparando il lavoro precedentemente assegnato e quello nuovo.

Nel caso in cui si verifichino le condizioni previste dalla legge

per il demansionamento e vengano rispettati i requisiti formali e procedurali che sono stati elencati, il lavoratore non può rifiutarsi di eseguire la prestazione lavorativa.

Il rifiuto costituirebbe infatti giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

Qualora il datore di lavoro muti le mansioni del lavoratore in spregio alle disposizioni sopra citate il demansionamento deve essere ritenuto illegittimo con tutte le conseguenze del caso e di legge che verranno esaminate nel capitolo successivo, anche per ciò che concerne la possibilità per il dipendente di richiedere il risarcimento dei danni relativi.