



Il legislatore con il Decreto legislativo n. 81 del 2015, entrato in vigore il 25 giugno 2015, ha riscritto l’articolo 2103 del Codice Civile in tema di mansioni dei lavoratori descrivendo dei parametri oggettivi per individuare il perimetro entro cui il datore di lavoro può legittimamente modificare unilateralmente le mansioni dei dipendenti.

La “nuova” norma, sebbene confermi il principio generale per cui il lavoratore non può essere adibito a mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali è stato assunto (o a quelle corrispondenti all’inquadramento superiore successivamente acquisito), punta su una maggiore **flessibilità organizzativa** ampliando l’ambito entro **cui il datore di lavoro può unilateralmente modificare le mansioni del lavoratore.**

Infatti, se fino a poco tempo fa il datore di lavoro poteva assegnare al lavoratore diverse mansioni purché equivalenti alle ultime svolte, nella nuova formulazione del testo il Legislatore delegato ha soppresso il termine “equivalente” sostituendolo con il riferimento all’inquadramento contrattuale al di sopra o al di sotto del quale si hanno mansioni superiori o inferiori.

Il riferimento al livello di inquadramento sembra costituire un rinvio alla contrattazione collettiva che disciplina sempre l’inquadramento ma è neutro perché può esserci anche un inquadramento con autonoma disciplina aziendale.

Al posto dei riferimenti giurisprudenziali sono stati inseriti, poi, casi precisi di assegnazione alle mansioni inferiori, con garanzia di oggettività e conservazione dell’inquadramento e retribuzione precedente.

Secondo il testo normativo, ora riformato, il divieto di affidamento a mansioni inferiori può essere derogato dal datore di lavoro in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali tale da incidere sulla posizione del lavoratore.

Se si verifica tale ipotesi, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale (operaio, quadro, impiegato) di inquadramento del dipendente.



Pertanto, stando alla nuova formulazione, la possibilità di mansioni inferiori è limitata ai “livelli” escludendo i passaggi di “categoria” (dirigente/quadro; impiegato/operaio) con limiti davvero minimi che confermano e rafforzano la logica dello Statuto dei Lavoratori.

Ulteriori ipotesi di assegnazioni a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste dai «contratti collettivi anche aziendali stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Il passaggio a mansioni inferiori è sottoposto ad un requisito formale molto rigoroso: deve essere comunicato per iscritto a pena di nullità.

La legge non richiede l’indicazione scritta delle motivazioni, e pertanto la mancanza di tale elemento non dovrebbe comportare la nullità dell’atto.

L’assegnazione a mansioni inferiori, secondo la nuova norma, non determina una riduzione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo, che rimangono quelli di partenza.

L’unica eccezione a questo principio riguarda la possibilità per il lavoratore di sottoscrivere degli accordi individuali sottoscritti in apposita sede di certificazione assistita prevista dalla legge, al fine di salvaguardare il suo interesse alla conservazione dell’occupazione, all’acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Mediante tale accordo, le parti possono concordare non solo la modifica delle mansioni ma anche la variazione della categoria, del livello di inquadramento e della retribuzione.

Alcune novità hanno interessato anche l’affidamento di mansioni superiori.

Se lo Statuto dei Lavoratori prevedeva che in caso di assegnazione di fatto di mansioni superiori il lavoratore poteva acquisire il livello superiore dopo tre mesi, oggi, con la recente entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 l’assegnazione diventa definitiva dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi, salva diversa volontà del lavoratore o che l’assegnazione a mansioni superiori sia dovuta a ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio.

La legge pone ora a carico del datore di lavoro in caso di assegnazione di «nuove mansioni» o di «mutamento» delle stesse un obbligo formativo generalizzato.

È precisato altresì che il mancato adempimento dell’obbligo formativo non determina comunque «la nullità dell’atto di assegnazione delle nuove mansioni». È fatta salva, tuttavia, l’autotutela del lavoratore di rifiutare di svolgere mansioni per cui non ha le necessarie capacità.

In conclusione, alla luce di quanto sopra descritto, non si può non evidenziare come, ancora una volta, il Legislatore nel ridefinire la disciplina delle mansioni, abbia mirato a ricondurre **alla contrattazione collettiva** la copiosa e incerta giurisprudenza emessa in tutti questi anni dai giudici sulla possibilità o meno di adibire il lavoratore ad effettuare mansioni inferiori.

Cristina Guelfi

Dottoressa in Giurisprudenza

@Cristin50039334

Scarica il pdf 

Leggi anche

1. [L’orientamento del Ministero sulle nuove sanzioni](#) Carmine Santoro...
2. [L’incidenza del riordino dei contratti sull’attività ispettiva](#) Carmine Santoro...
3. [La metafora dell’elefante](#) Antonio M. Orazi...
4. [Il demansionamento unilaterale: una disposizione dai confini evanescenti](#) Marco Menegotto...
5. [Le “nuove” dimissioni in bianco: è vera semplificazione?](#) Giovanna Carosielli e Carmine Santoro...
6. [Politically \(in\)correct una rubrica ADAPT sul lavoro - Jobs Act: uno Statuto dei lavoratori](#)



invertito Giuliano Cazzola...