



La metafora dell'elefante

di Antonio M. Orazi

Tag: #mansioni #demansionamento #lavoro #subordinazione

Come indica la vecchia **metafora dell'elefante di Lord Wedderburn sulla subordinazione** («è difficile da definire ma facile da riconoscere quando la vedi») bisogna pur guardare in che modo si svolge concretamente il lavoro attuale per vedere la realtà dei fatti.

E per capire quanto siano adeguate le regolamentazioni del lavoro stesso e le relative interpretazioni, sia da parte dei giuristi, che sembrano più affascinati dall'eleganza dei casi che alla realtà dei fatti, sia dei giudici, che sembrano più interessati alla difesa di tesi che all'applicazione della norma al caso concreto, con l'avallo necessariamente sottomesso nell'interesse di parte degli avvocati, tanto per la **subordinazione** quanto per altro.

Così il laico, o il campagnolo del piccolo racconto kafkiano, è portato fatalmente a domandarsi se i legislatori e i guardiani della legge siano mai entrati in una fabbrica o in un ufficio diverso da un ufficio pubblico.

Senza contare che, se **l'organizzazione dell'ufficio pubblico è teoricamente ingabbiata in schemi rigidi, quella dell'ufficio privato e della fabbrica è estremamente dinamica** per la necessità vitale di far fronte alle richieste del mercato e di soddisfare il cliente, alle quali esigenze, troppo spesso, i dipendenti pubblici non sono particolarmente attenti, per il semplice fatto che la pubblica amministrazione di solito non licenzia e non fallisce mai, mentre manca una cultura del servizio pubblico e della sua efficienza.

E il medesimo laico, che poggia i piedi in terra o nel fango, non comprende perché i signori della legge non riescano a **trarre frutto dall'esperienza vissuta nell'emergenza della crisi del lavoro**, dalla quale sono emerse modificazioni irreversibili della vita del lavoro stesso, per molti versi positive, sia per un salutare ritorno alla diligenza dopo l'affluenza dei diritti, sia per un rivalutato senso della collaborazione che non è avulso dalla subordinazione, sia per rinnovati sentimenti comunitari.

Pertanto, **in questa scena realistica, ha poco senso che il novellato art. 2103** non soltanto **continui a pretendere il mantenimento della retribuzione raggiunta**, ma dica anche: «il lavoratore deve essere adibito alle **mansioni** per le quali è 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», senza considerare da un lato tutta la storia dell'inquadramento unico contrattuale e dall'altro quanto avviene in realtà.

Cioè che, in un quadro di **crisi aziendale**, di **riorganizzazione** a scala ridotta o con nuove tecnologie, sono normali e salutari per la salvaguardia dei posti di lavoro, gli spostamenti di personale da mansioni già impiegate a mansioni operaie; sono anche talvolta necessari, specialmente nelle piccole e medie aziende, gli spostamenti di singoli da funzioni di dirigente o quadro a funzioni da impiegato o operaio. Senza contare **che la categoria legale di un lavoratore** non è come un titolo di studio avente valore legale, a tutti gli effetti, ma **dipende dal contratto di lavoro individuale**.

Oltre tutto, un vincolo di legge assoluto ma irrealistico non soltanto svaluta la dignità della legge ma, giacché le esigenze stringenti della vita e del lavoro finiscono sempre per prevalere, può portare ad una violazione della legge stessa o, meglio, ad una elusione. Così, se il **demansionamento legale** non potrà avere la valenza che occorre all'azienda e al lavoratore interessati, che saranno d'accordo, se vorranno concordemente evitare una risoluzione del contratto, si tornerà alla vecchia, buona novazione del rapporto, con il pericolo di un azzeramento totale del progresso.

Alla fine la morale della regolamentazione è sempre la stessa: quando la legge pretende di coartare la libertà delle parti oltre il ragionevole, le parti finiscono sempre per prendersi tutta la libertà che serve loro e, anzi, proprio quando manca un presidio legale ragionevole aumenta il rischio che una delle parti, di solito quella economicamente più forte, prevarichi l'altra. Così, in una eterogeneità dei fini, **la iperprotettività del lavoratore da parte della legge può danneggiare proprio il soggetto che si voleva proteggere**.

Sebbene quella dell'**art. 2013 ex d.lgs. n. 81/2015** possa essere considerata una piccola svista di poco conto, anche da questo squarcio, come ancor più dalle riemergenti ermeneutiche capziose sulla (in)sussistenza del fatto materiale, che può ancora dar luogo alla reintegrazione, si può scorgere il permanente pregiudizio di tanta parte dei guardiani della legge nei confronti dei datori di lavoro. Quando, di là da tutti gli indirizzi comprensibilmente evangelizzatori, non si vuol capire che **il lavoro non si conquista una volta e per sempre, ma si conquista ogni giorno**.

Antonio M. Orazi
ADAPT Professional Fellow

 @occamorazi