

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'assegnazione del dipendente a mansioni inferiori

Michele Dondi, Associate Jones Day (Lex24)

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione in una recente pronuncia (n. 17095 del 8 agosto 2011, pubblicata in massima su *Guida al Lavoro* n. 41 del 21 ottobre 2011) è tornata ad analizzare la fattispecie concernente i limiti di operatività del divieto di assegnazione a mansioni dequalificanti, sancito dall'articolo 2103 del Codice Civile. Come noto, il primo comma di tale articolo vieta l'adibizione del dipendente a mansioni inferiori rispetto a quelle al medesimo assegnate in via definitiva, disponendo che *<<Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione>>*; a sua volta, il secondo comma dell'art. 2103 del Codice Civile sanziona con la nullità ogni contraria pattuizione.

Il caso deciso dalla Corte è quello del dipendente di un istituto di credito che affermava di essere stato destinatario di successivi provvedimenti di assegnazione a mansioni dequalificanti e proponeva, anche in conseguenza di ciò, domande di risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali. Con riferimento a uno di tali mutamenti di mansione, la Corte di Cassazione ha escluso la sussistenza di una violazione dell'articolo 2103 del Codice Civile, (anche) sulla base della considerazione che *<<l'assegnazione (...) fu disposta a seguito delle insistenti richieste [del dipendente] che lamentava le difficoltà nelle relazioni interpersonali con il capoufficio>>*.

La pronuncia è stata così massimata:

<<Le limitazioni dello ius variandi introdotte dall'art. 2103 c.c. nel testo di cui alla legge n. 300/1970, art. 13, sono dirette ad incidere su quei provvedimenti unilaterali del datore di lavoro o su quelle clausole contrattuali che prevedono il mutamento di mansioni o il trasferimento non sorretti da ragioni tecniche, organizzative e produttive e mirano ad impedire che il cambiamento di mansioni od il trasferimento siano disposti contro la volontà del lavoratore e in suo danno; dette limitazioni, pertanto, non operano nel caso in cui – secondo un accertamento di fatto riservato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato – il mutamento di mansioni od il trasferimento siano disposti a richiesta dello stesso lavoratore, ossia in base ad un'esclusiva scelta dello stesso, pervenuto a tale unilaterale decisione senza alcuna sollecitazione, neppure indiretta, del datore di lavoro, che l'abbia invece subita>> .

E' ormai consolidata l'interpretazione giurisprudenziale che tende a ridurre gli spazi di operatività del divieto di modifica in senso peggiorativo delle mansioni assegnate al dipendente, escludendovi le situazioni in cui tale modifica sia posta in essere nell'interesse del lavoratore. In particolare l'ammissibilità del cd. patto di demansionamento quale misura alternativa alla risoluzione del rapporto di lavoro, stabilita espressamente dall'art. 4, comma 11 della legge 223/1991 in relazione agli accordi sottoscritti durante le procedure di licenziamento collettivo, è stata estesa dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione alle ipotesi in cui l'assegnazione a mansioni inferiori abbia come scopo quello di evitare il licenziamento del dipendente dovuto a giustificato motivo oggettivo o ad impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa per inabilità permanente (cfr. ad esempio le sentenze 6441 del 29 novembre 1988, n. 11727 del 18 ottobre 1999, n. 2375 del 7 febbraio 2005, n. 19686/2005, n. 18269 del 22 agosto 2006). Di più, secondo l'opinione corrente della Suprema Corte è onere del datore di lavoro proporre al dipendente la conclusione di un simile patto, prima di potere procedere al licenziamento (si veda a tale riguardo, da ultima, la sentenza 14157 del 1 luglio 2011, in *Guida al lavoro* 35/2011, pag. 58).

In base all'orientamento giurisprudenziale da ultimo citato, la legittimità del patto di demansionamento è legata a due distinti presupposti, vale a dire: (i) il primo, di carattere soggettivo, rappresentato dall'accordo tra le parti ; (ii) il secondo, di carattere oggettivo, consistente nella conservazione del rapporto di lavoro, la cui risoluzione rappresenta una *extrema ratio*, in altri termini in un preminente interesse del prestatore di lavoro tale da giustificare la deroga all'articolo del 2103 del Codice civile. Per contro, nella pronuncia commentata e nei precedenti in essa richiamati, la Corte di Cassazione pare spingersi oltre, in quanto la non operatività dei limiti allo *ius variandi* viene motivata con l'assunto che il mutamento di mansioni ha avuto luogo a seguito di richiesta del dipendente e quindi con un elemento che sembra appartenere

esclusivamente al piano soggettivo dell'accordo tra le parti. Resta tuttavia da verificare sino a che punto tale interpretazione non ponga problemi di compatibilità con l'articolo 2103 del Codice civile ed in particolare con la previsione di nullità di ogni patto contrario in esso contenuta.

Per ulteriori approfondimenti cfr. Lex24.

Non sei ancora abbonato a **LEX24**? Per scoprire come farlo [clicca qui](#)



© RIPRODUZIONE RISERVATA

P.I. 00777910159 - © Copyright Il Sole 24 Ore - Tutti i diritti riservati