



## **Coordinamento Nazionale Quadri Direttivi**

### **TUTTO SUL DEMANSIONAMENTO (Parte 1 di 4)**

#### **Premessa**

*Il demansionamento e le conseguenze risarcitorie che da esso derivano, costituiscono argomenti di particolare interesse per la funzione del personale e organizzazione nell'ambito aziendale.*

*In una impresa moderna e in un contesto lavorativo organizzato quale quello delle Banche Italiane, una gestione non attenta o attuata senza un approccio di tipo preventivo verso tali tematiche può determinare non solo eventuali conseguenze risarcitorie, ma anche incidere sulla professionalità lavorativa della risorsa.*

*Pertanto, è opportuno, nelle attività di gestione basarsi su una ampia e attenta analisi di tipo organizzativo, nonché gestionale.*

*Considerando che realtà produttive dinamiche operano attraverso progressive aggregazioni di business e di risorse e attraverso continui processi di cambiamento e di adattamento alle esigenze del mercato, la "conoscenza" del fenomeno e delle possibili criticità rappresenta il primo requisito necessario per ridurre l'insorgenza.*

*Questo approfondimento mira proprio ad esaminare con la necessaria concretezza operativa le caratteristiche fondamentali della tematica e le possibili conseguenze risarcitorie che ne possono derivare.*

#### **1 – I Principi Costituzionali**

Prima di trattare complessivamente l'argomento del demansionamento e della inattività lavorativa è necessario analizzare sinteticamente alcuni fondamentali principi costituzionali di rilevanza diretta sulla materia.

Ci si riferisce, in particolare all'art. 2 della Costituzione che riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, all'art. 4 che garantisce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto e all'art. 35, comma 1, che prevede che la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Il richiamo ai citati articoli della nostra Costituzione e ai principi in essi contenuti è necessario in quanto gli stessi costituiscono il riferimento costante di numerose pronunce giurisprudenziali di merito e di legittimità sulla materia.

Un esempio è costituito dalla sentenza della Cassazione n. 10 del 2 gennaio 2002 che afferma che *“La negazione o l’impedimento allo svolgimento delle mansioni, al pari del demansionamento professionale, ridonda in lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore anche nel luogo di lavoro, determinando un pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione dell’interessato, con una indubbia dimensione patrimoniale che rende il pregiudizio medesimo suscettibile di risarcimento e di valutazione anche in via equitativa”*.

Torneremo più tardi sul valore che ha avuto una simile pronuncia e sul percorso effettuato dalla giurisprudenza negli ultimi anni in merito.

Per il momento è sufficiente porre attenzione al fatto che la tutela dei lavoratori, delle condizioni di lavoro e della dignità del lavoratore sono argomenti centrali del diritto del lavoro che necessariamente influenzano e condizionano i comportamenti aziendali.

Il capitale principale di ogni azienda è, infatti, il capitale umano e non si può assolutamente prescindere da una corretta ed equilibrata gestione di tale capitale.

I principi giuridici sinteticamente enunciati ci portano a considerare attentamente anche l’art. 2103 cod. civ.

## **2 – LO IUS VARIANDI DEL DATORE DI LAVORO**

L’art. 2103, primo comma, del codice civile disciplina una delle possibili manifestazioni del potere direttivo del datore di lavoro rappresentato dal c.d. *“ius variandi”*, ossia da quel potere del datore di lavoro di attribuire al lavoratore, nel corso del rapporto di lavoro, mansioni diverse rispetto a quelle assegnate al momento della assunzione.

Il problema fondamentale che pone questo articolo del codice civile è quello dei limiti entro i quali il datore di lavoro può modificare le mansioni di uno o più dipendenti senza ledere i diritti dei lavoratori garantiti anche dalla Costituzione (artt. 2 e 35 Cost.).

L’articolo 2103 cod. civ. rubricato *“Mansioni del lavoratore”* così dispone: *“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 alla ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.*

*Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all’attività svolta, e l’assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi.*

*Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un’altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.*

***Ogni patto contrario è nullo”***.

### **3 – L'INQUADRAMENTO ASSEGNATO AL MOMENTO DELL' ASSUNZIONE**

È necessario soffermarsi preliminarmente sul significato da attribuire ad alcuni termini e ad alcuni principi in tema di inquadramento del lavoratore:

- La Mansione assegnata ad un lavoratore consiste nei compiti concreti per i quali un lavoratore viene assunto e che costituiscono l'oggetto della sua prestazione lavorativa.
- La Qualifica consiste in un raggruppamento di mansioni omogenee che indicano lo *status* professionale del lavoratore.
- La Categoria è una entità classificatoria all'interno della quale vengono riunite qualifiche tra di loro omogenee la cui identificazione concreta viene effettuata dalla contrattazione collettiva di settore. L'art. 2095 del codice civile prevede la suddivisione dei lavoratori subordinati in quattro categorie (dirigenti, quadri, impiegati, operai).

Il primo fondamentale limite contenuto nell'art. 2103 cod. civ. è quello che si definisce come il principio della contrattualità delle mansioni secondo il quale ogni lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, vale a dire alle mansioni che sono state concordate fra le parti nel contratto di lavoro al momento dell'assunzione.

L'importanza di una esatta determinazione del contenuto del contratto si evince dall'esame dell'art. 96 delle disposizioni di attuazione del codice civile, che prevede esplicitamente l'obbligo per il datore di lavoro di far conoscere al lavoratore al momento dell'assunzione la categoria e la qualifica che gli sono state assegnate in relazione alle mansioni per le quali è stato assunto.

Altro principio, di derivazione però giurisprudenziale, è quello della "effettività delle mansioni" in virtù del quale per l'individuazione dell'esatto inquadramento di un lavoratore hanno rilievo le mansioni da questo effettivamente svolte in maniera stabile e continuativa.

Questo principio è di grande importanza in quei casi in cui i lavoratori domandano in giudizio l'accertamento di un inquadramento differente da quello posseduto perché in questi casi il procedimento logico del giudice deve articolarsi nelle seguenti tre fasi:

1. accertamento delle mansioni effettivamente svolte dal dipendente;
2. individuazione della categoria e del livello di inquadramento posseduto dal lavoratore;
3. confronto tra la declaratoria della categoria posseduta dal lavoratore e quella propria delle mansioni effettivamente svolte.

È, ormai, infatti consolidato il principio giurisprudenziale secondo il quale *"nella determinazione della categoria o qualifica da attribuirsi al lavoratore, il giudice del merito deve seguire un procedimento logico che si articola in tre fasi: la prima, rivolta all'accertamento dell'attività lavorativa in concreto svolta, la seconda, diretta all'individuazione delle categorie, qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo applicabile alla specie, la terza, consistente nella determinazione della qualifica concretamente applicabile alle mansioni svolte, mettendo in rapporto il risultato della prima indagine con i testi normativi e contrattuali individuati nella seconda"* (ex multis, Cass. sez. lav. 5 febbraio 2004, n. 2164; id. 12 febbraio 2004, n. 2731; e nel merito, Tribunale di Roma 7 luglio 2004).