



SHR EDU

La disciplina delle mansioni secondo il nuovo art. 2103 c.c.

4 novembre 2016
università di ferrara – dip. di giurisprudenza
corso di diritto del lavoro – a.a. 2016/2017

relatrice:
sarah barutti
brsrh@unife.it

→ MANSIONI: MODIFICA DELLA DISCIPLINA

Sulla base della delega contenuta nell' art. 1, comma 7, della l. n. 183 del 10 dicembre 2014, l'**art. 3 d.lgs. 81/2015** (c.d. "decreto contratti") ha modificato l'art. 2103 c.c.

Il nuovo testo, ora rubricato "Prestazione del lavoro", è entrato in vigore il **25 giugno 2015**.

COSA E' CAMBIATO IN SINTESI

Scompare la nozione di **equivalenza**: 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.

In presenza di **processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale** e negli altri casi individuati dai contratti collettivi, **il datore di lavoro può adibire a mansioni inferiori fino a un livello** il lavoratore - la cui posizione sia interessata dai predetti processi - senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro).

Viene introdotta la possibilità di **accordi individuali**, "in sede protetta", tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento, della categoria legale e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

Viene **innalzato da 3 a 6 mesi continuativi** il periodo di assegnazione a mansioni superiori ai fini della maturazione del diritto, in capo al lavoratore, di ottenere il riconoscimento del trattamento economico e normativo corrispondente all'attività svolta con assegnazione definitiva nelle nuove mansioni con il relativo inquadramento contrattuale.

→ MOBILITA' ORIZZONTALE

ART. 2103 C.C.	
PRIMA DEL D.LGS. 81/2015	DOPO IL D.LGS. 81/2015
<p>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.</p>	<p>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 DI INQUADRAMENTO DELLE ULTIME EFFETTIVAMENTE SVOLTE.</p>

→ ASSEGNAZIONE A MANSIONI INFERIORI

ART. 2103 C.C.	
PRIMA DEL D.LGS. 81/2015	DOPO IL D.LGS. 81/2015
	<p>In caso di <u>modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore</u>, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.</p> <p>Il mutamento di mansioni <u>è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo</u>, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.</p> <p>Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste da <u>contratti collettivi</u>, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.</p>

→ ASSEGNAZIONE A MANSIONI INFERIORI

ART. 2103 C.C.	
PRIMA DEL D.LGS. 81/2015	DOPO IL D.LGS. 81/2015
	Nelle SEDI DI CUI ALL'ARTICOLO 2113, ULTIMO COMMA , o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 d.lgs. 276/2003, possono essere stipulati <u>accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.</u>

COSA SONO LE C.D. "SEDI PROTETTE"?	
Art. 2113, comma 4, c.c.	<ul style="list-style-type: none"> • DTL (art. 410 c.p.c.); • sedi previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative (art. 412 ter c.p.c.); • collegio di conciliazione e arbitrato (composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di Cassazione) (art. 412 quater c.p.c.)
Art. 82, comma 1, d.lgs. 276/2003	<ul style="list-style-type: none"> • commissioni di certificazione (art. 76 d.lgs. 276/2003)

→ PROVIAMO A ESERCITARCI?

CATEGORIA LEGALE	INQUADRAMENTO	CAMBIO MANSIONE
DIRIGENTI		
QUADRI		
IMPIEGATI	I, II LIVELLO	
IMPIEGATI - OPERAI	III, IV, V LIVELLO	

→ ASSEGNAZIONE A MANSIONI SUPERIORI (1)

ART. 2103 C.C.	
PRIMA DEL D.LGS. 81/2015	DOPO IL D.LGS. 81/2015
<p>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 del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a TRE MESI.</p>	<p>Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, SALVA DIVERSA VOLONTÀ DEL LAVORATORE, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, DOPO IL PERIODO FISSATO DAI CONTRATTI COLLETTIVI O, IN MANCANZA, DOPO SEI MESI CONTINUATIVI.</p>

→ ASSEGNAZIONE A MANSIONI SUPERIORI (2)

Si deve ritenere che il lavoratore abbia svolto mansioni superiori quando abbia, di fatto, svolto mansioni corrispondenti a un livello d'inquadramento più elevato rispetto a quello al quale appartiene.

Pertanto, affinché il lavoratore maturi il **diritto alla qualifica superiore**:

- non è sufficiente che a esso siano stati richiesti compiti quantitativamente ulteriori o aggiuntivi rispetto a quelli svolti in precedenza se tali compiti ulteriori corrispondono al medesimo livello d'inquadramento, bensì è **necessario che al lavoratore siano state assegnate mansioni corrispondenti a un livello d'inquadramento superiore**;
- nel caso che il lavoratore eserciti promiscuamente mansioni appartenenti a più livelli d'inquadramento, le mansioni corrispondenti al livello superiore, se esercitate promiscuamente a mansioni di livello inferiore, devono essere, rispetto a quest'ultime, quantomeno **prevalenti**;
- i compiti concretamente svolti dal lavoratore devono corrispondere a mansioni inquadrate nel livello superiore non solo quanto agli atti nei quali essi materialmente si esplicano, ma **anche quanto al grado di responsabilità e di autonomia proprio della qualifica rivendicata**.

L'assegnazione provvisoria a mansioni superiori può generalmente essere disposta dall'imprenditore **senza il consenso del dipendente interessato**; per contro, l'assegnazione definitiva a mansioni superiori (c.d. promozione unilaterale) può avvenire solo con il consenso dell'avente diritto.

→ ASSEGNAZIONE A MANSIONI SUPERIORI (3)

DIRITTI LEGATI ALLO SVOLGIMENTO DI MANSIONI SUPERIORI

Il diritto al trattamento economico proprio delle mansioni superiori sorge non appena queste vengono esercitate.

Dopo il concreto e continuativo svolgimento per un periodo di sei mesi, o per il periodo previsto dalla contrattazione collettiva, di mansioni superiori il **lavoratore ha diritto al riconoscimento della qualifica superiore con le relative conseguenze sul piano economico e normativo a meno che le mansioni superiori non siano state svolte in sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.**

Ai fini della maturazione del diritto alla relativa qualifica, l'assegnazione a mansioni superiori deve durare **ininterrottamente** per tutto il periodo fissato dalla contrattazione collettiva o dalla legge a quel fine, onde il lavoratore non può pretendere né il riconoscimento di tale qualifica né di essere assegnato definitivamente alle nuove mansioni cumulando distinte e reiterate assegnazioni provvisorie di breve periodo.

Ai fini del riconoscimento della qualifica superiore, è sufficiente che il lavoratore abbia svolto, di fatto, le mansioni superiori, senza che possa assumere, neppure se previsto dalla contrattazione collettiva, rilevanza la circostanza che il datore di lavoro abbia o meno formalmente richiesto o riconosciuto lo svolgimento di dette mansioni.

Di contro, il lavoratore non può invocare il riconoscimento della qualifica superiore nel caso che abbia svolto le relative mansioni **contro la volontà del datore di lavoro.**

→ ASSEGNAZIONE A MANSIONI SUPERIORI (4)

PRESCRIZIONE DEL DIRITTO AL RICONOSCIMENTO DELLA QUALIFICA SUPERIORE E ALLE DIFFERENZE RETRIBUTIVE

Il **diritto del lavoratore all'inquadramento nella categoria superiore**, per effetto dello svolgimento delle mansioni a essa corrispondenti, è soggetto all'**ordinaria prescrizione decennale**, la quale, non essendo stata oggetto della sentenza n. 63/1966 della Corte costituzionale (avente a oggetto la prescrizione dei crediti di lavoro), decorre anche in costanza del rapporto di lavoro.

Il **diritto alle differenze retributive** relative ai periodi durante i quali si sono effettivamente svolte mansioni superiori è soggetto invece alla **prescrizione quinquennale** che decorre in costanza del rapporto di lavoro, se questo è assistito dalla cosiddetta stabilità reale (e cioè se sono a esso applicabili le limitazioni dei licenziamenti individuali di cui alle l. 604/1966 e l. 300/1970 e la garanzia della retribuzione in caso di illegittimo licenziamento).

Se, invece, al rapporto di lavoro non trova applicazione la c.d. stabilità reale, il termine di prescrizione quinquennale del diritto alle differenze retributive per l'esercizio di mansioni superiori decorre **solo dal momento della cessazione del rapporto di lavoro.**

... e a seguito della riforma della disciplina del licenziamento operata dal d.lgs. 23/2015?

→ OGNI PATTO CONTRARIO E' NULLO

ART. 2103 C.C.: COSA NON CAMBIA	
PRIMA DEL D.LGS. 81/2015	DOPO IL D.LGS. 81/2015
Ogni patto contrario è nullo.	Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

→ COSA ABBIAMO CAPITO?

DA QUANDO VALGONO LE NUOVE REGOLE?

Le regole introdotte dal d.lgs. 81/2015 si applicano a partire dal 25 giugno 2015.

E in caso di condotte iniziate prima ma continuate oltre il 25 giugno 2015?

TRIBUNALI DIVISI

Il Tribunale di Roma e il Tribunale di Ravenna si sono pronunciati circa l'applicabilità (o meno) del nuovo art. 2103 c.c. sul demansionamento per fatti iniziati prima del 25 giugno 2015 e continuati dopo due diverse sentenze. Mentre il Tribunale di Roma, con pronuncia del 30 settembre, ha ammesso la possibilità di applicare la nuova disciplina delle mansioni anche ai rapporti già in corso alla data di entrata in vigore della riforma, il Tribunale di Ravenna, con sentenza depositata il 22 settembre, ha negato tale soluzione.

MANSIONI EQUIVALENTI E MANSIONI RICONDUCEBILI

LE NUOVE MANSIONI a cui il dipendente può essere adibito debbono essere EQUIVALENTI IN SENSO FORMALE, e non più anche sostanziale. Vuol dire che DEBONO ESSERE RICONDUCEBILI NELLO STESSO LIVELLO DI INQUADRAMENTO. E' il contratto collettivo, anche aziendale, a stabilire quali mansioni sono equivalenti.

MANSIONI SUPERIORI CHE IL DIPENDENTE NON VUOLE SVOLGERE

Il dipendente ha il diritto di NON ACCETTARE la promozione a mansioni superiori, e la promozione diventa un diritto solo quando l'adibizione è stata PIENA, E CONTINUATIVA, e non per sostituire lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro. E' ammessa quindi la PROVA del dipendente in mansioni superiori, e il datore di lavoro COME il lavoratore hanno diritto di dire di NO.