

**Mutamento delle mansioni: la
disciplina del job act**

**Demansionamento: obbligo di
repêchage**

**Demansionamento: consenso
del lavoratore e casi particolari**



RAPPORTO DI LAVORO

Mutamento delle mansioni: la disciplina del job act

ABSTRACT

Il lavoratore può essere adibito, a discrezione del datore di lavoro, ad altre mansioni, anche inferiori, purché siano riconducibili allo stesso livello di inquadramento e categoria. Solo in caso di mutamento degli assetti organizzativi è possibile sotto mansionare il dipendente anche se fino ad un livello inferiore e a parità di retribuzione (a cura di Pietro Gremigni)

COMMENTO

Sotto la vigenza dell'art. 2103 cod. civ. prima delle profonde modifiche apportate dall'art. 3 del D.Lgs. 81/2015, erano previste le seguenti regole in presenza dell'assegnazione di nuove mansioni da parte del datore di lavoro:

- l'equivalenza delle nuove mansioni con le precedenti;
- l'irriducibilità della retribuzione;
- la nullità di qualsiasi patto contrario.

La rigidità della norma è stata nel tempo ammorbidita dalla giurisprudenza che ha ammesso, nel corso dei precedenti quarant'anni la possibilità di assegnare a mansioni anche inferiori il lavoratore:

- quando le mansioni inferiori costituissero l'unica alternativa al licenziamento;
- quando la contrattazione collettiva individuasse delle clausole di fungibilità nelle mansioni di carattere temporaneo oppure in presenza di "meccanismi di scambio o di avvicendamento o di rotazione";
- in caso di impossibilità fisica e psichica sopravvenuta;
- in sede protetta.

Il perno di tutta questa disciplina era la nozione di equivalenza delle mansioni, non più applicabile ogni volta che il datore di lavoro modificasse le mansioni e come vedremo tra poco. La linea della giurisprudenza non riteneva sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria, ma era necessario accertare che le nuove mansioni fossero concretamente aderenti alla specifica competenza tecnico professionale del dipendente e tali da salvaguardarne il livello professionale acquisito, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze.

Attribuzione delle mansioni

L'art. 2103 del cod. civ. nella formulazione dell'art. 3 del D.Lgs- 81/2015 prevede in sequenza i seguenti obblighi a carico del datore di lavoro in relazione al momento di assegnazione delle mansioni:

- il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto;

- oppure a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito (mansioni superiori);
- ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Tale passaggio normativo è in parte simile a quello originario (Statuto lavoratori) ma con eliminazione del concetto di equivalenza nonché della frase finale «senza alcuna diminuzione della retribuzione».

Nel precedente sistema il passaggio da una mansione all'altra doveva garantire il mantenimento della precedente professionalità e la non riduzione della retribuzione.

Il vecchio concetto di equivalenza, con la norma attuale, è garantito dall'assegnazione di tutte le mansioni inquadrate nello stesso livello retributivo, salvo ricorrano le condizioni per sottoclassificare il lavoratore.

Mansioni di pari livello

Il lavoratore può essere assegnato alle mansioni corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Innanzitutto, l'assegnazione unilaterale e discrezionale alle mansioni individuate da parte del datore di lavoro consente anche il demansionamento in compiti inferiori alle precedenti in termini di professionalità, senza però che cambino né il livello di inquadramento, né la categoria legale (operari, impiegati, quadri e dirigenti).

Il criterio in vigore prevede poi l'obbligo di individuare mansioni "riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte".

Le nuove mansioni, il cui profilo deve essere inserito nello stesso livello di inquadramento previsto in genere dal CCNL, non devono cioè essere esattamente contemplate dalle classificazioni contrattuali ma quanto meno essere riconducibili a quelle indicate dal CCNL. Affermazione che permette un margine di elasticità, pur non affrontando la questione, molto frequente, di mansioni promiscue.

Mansioni di livelli inferiori

L'assegnazione a mansioni inferiori al di sotto del livello di inquadramento, è ammissibile ma solo in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore e se appartenenti al livello di inquadramento inferiore (e non "ai livelli" inferiori di inquadramento), purché rientranti nella medesima categoria di operaio, impiegato, quadro o dirigente.

Devono pertanto sussistere due presupposti:

- modifica agli assetti organizzativi;
- incidenza di tali modifiche sulla posizione del lavoratore come rapporto di causa - effetto.

Ad esempio: soppressione del posto di lavoro a seguito della introduzione di procedure di razionalizzazione o di esternalizzazione di parte dell'attività.

Inoltre, il lavoratore non potrebbe essere demansionato se non per un livello inferiore al massimo. Se nel livello inferiore non esistono mansioni da assegnare, il datore di lavoro può, in forza dell'orientamento giurisprudenziale, affidare mansioni inferiori a più di un livello oppure è "costretto" a licenziarlo?

Torneremo su questo punto, per ora è importante sottolineare che l'attribuzione di una

mansione corrispondente ad un livello di inquadramento inferiore, ai sensi del comma 5 dell'art. 2103 comporta:

- la conservazione del livello di inquadramento;
- il mantenimento del trattamento retributivo in godimento (salvo quegli elementi accessori legati alla specifica mansione);
- l'impossibilità per il datore di lavoro di affidare ulteriori mansioni di un livello inferiore a quello in cui è di fatto sotto inquadramento, in sequenza.

Il mantenimento formale del livello di inquadramento originario è una garanzia di non essere demansionato di continuo in livelli inferiori.

Obbligo formativo

Il terzo comma del nuovo art. 2103 del cod. civ. stabilisce l'obbligo formativo in caso di assegnazione a mansioni diverse, nei limiti indicati: Il mutamento di mansioni è accompagnato, se necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Va precisato che:

- l'obbligo sembra riferito ai mutamenti di mansioni per atto unilaterale (nello stesso livello) o per esigenze organizzative (anche a un livello inferiore), in quanto per i mutamenti da contratto collettivo sarà questa sede a stabilirne il se e come;
- la necessità della formazione dipende da una scelta discrezionale e insindacabile del datore di lavoro;
- in ogni caso il lavoratore va obbligatoriamente formato in termini di regole sulla sicurezza se la nuova mansione comporta rischi diversi da quelli legati alle mansioni precedenti.

Contratti collettivi

Le ulteriori possibilità di demansionare il lavoratore ricorrendo alle mansioni di un livello di inquadramento inferiore sono garantite dalle eventuali clausole dei contratti collettivi, contratti individuati tout court, senza cioè senza riferirsi all'art. 51 dello stesso D.Lgs. 81/2015. Ciò significa non riferirsi ai livelli di contrattazione nazionale, aziendale o territoriale, stipulata da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, come il job act per quasi tutte le altre disposizioni.

Pertanto, la contrattazione collettiva di qualsiasi tipo anche non rappresentativa può individuare casi ulteriori e diversi rispetto alla riorganizzazione aziendale, in cui è ammissibile demansionare il lavoratore, pur nel rispetto anche in questo caso, dei due limiti: non oltre il livello inferiore di inquadramento e non verso una categoria differente.

Ad oggi nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale più rilevante non ci consta la presenza di altri casi di demansionamento fino al livello sottostante.

Forma scritta

Nel caso di assegnazione a mansioni inferiori per riorganizzazione aziendale, o in altri casi previsti dal contratto collettivo, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità.

Riteniamo che si debba indicare per iscritto anche un minimo di motivazione legata ai presupposti. Questa disposizione va poi aggiornata a quanto prevede il D.Lgs. 104/2022 che obbliga il datore di lavoro, in caso di modifica di una serie di punti essenziali del rapporto di

lavoro (tra cui mansioni e inquadramento) a comunicare al lavoratore per iscritto le modifiche intervenute entro il giorno successivo a quello in cui le modifiche (cambio mansioni e livello di inquadramento a cui appartengono le nuove) producono effetto.

Nullità dei patti contrari

Salvo che ci siano le condizioni per demansionare legate a riassetti organizzativi (le condizioni del 2° comma) oppure ricorrano le ipotesi ulteriori individuate dai contratti collettivi (le condizioni del 4° comma) per demansionare fino ad un livello inferiore, o quando si è in sede protetta (6° comma), ogni patto contrario tra le parti è nullo.

La regola prevista prima del job act prevedeva sempre la nullità di patti contrari che violavano la regola dell'equivalenza tra mansioni.

Pertanto, non è ammissibile concordare, ad esempio, un demansionamento, al di fuori della sede protetta, per più di un livello, quando non ricorrano le condizioni indicate dalla norma.

Viceversa, se le parti vanno in sede protetta, e ci sono le condizioni previste, è possibile demansionare anche per più di un livello e per una categoria diversa (v. più avanti).

Per evitare contraddizioni all'interno dell'art. 2103 cod. civ., le deroghe (salvo che...) ammesse sono quelle già normate dall'articolo stesso e perciò, al di fuori di questo ambito, eventuali patti contrari sono nulli.

Ciò significa che sono nulli eventuali patti:

- che dispongono demansionamenti per ulteriori livelli rispetto a quello di inquadramento oppure nell'ambito di un'altra categoria;
- che escludono, anche quando è dovuto, l'assolvimento dell'obbligo formativo oppure l'obbligo della forma scritta nel comunicare la variazione;
- che modificano in peggio per il lavoratore il diritto alla qualifica superiore, a meno che siano in attuazione di deroghe previste dal contratto collettivo.

In ogni caso, accordi di miglior favore per il lavoratore, sono senz'altro ammissibili, in virtù di un principio di carattere generale.

Mansioni promiscue

Nel caso di assegnazione a mansioni promiscue qualora la contrattazione collettiva non preveda una regola specifica, occorre avere riguardo alla mansione maggiormente qualificante purché svolta in misura quantitativamente significativa (Cass. 25304/2018). Per la Cassazione 23.2.2007, n. 4272 invece occorre considerare le mansioni prevalenti da un punto di vista quantitativo è cioè valutare la mansione primaria che è quella svolta con maggiore frequenza e ripetitività, così da rappresentare un dato ricorrente e normale nelle diverse mansioni espletate dal dipendente.

I CCNL tendono a disciplinare la questione in maniera analitica e tendono a considerare come riferimento la mansione svolta in modo prevalente.

Individuare la mansione di riferimento permette di dare il corretto livello di inquadramento e così poi valutare la legittimità o meno dei successivi cambiamenti.

Mansioni superiori

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, qualora la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro

lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

– la formulazione “sostituzione di lavoratori in servizio” farebbe pensare che la promozione è esclusa solo se si sostituisce un lavoratore assente “in servizio” e non chi sia in aspettativa o congedo o simili, per cui l’assenza può durare anni o decenni (come nel caso dell’eletto in Parlamento).

– la promozione, al di fuori del caso precedente, diventa definitiva dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o altrimenti dopo 6 mesi, salvo che il lavoratore interessato alla promozione non la accetti.

SI RICORDA CHE

Per quanto in genere l’indicazione delle mansioni nel contratto di lavoro o nella lettera di assunzione non sia nella prassi molto esaustiva, è obbligo del datore di lavoro assegnare al lavoratore le mansioni indicate all’atto dell’assunzione. Per legge non c’è un obbligo di indicare in dettaglio le mansioni in questa fase se non, in applicazione dell’obbligo di informare il lavoratore (D.Lgs. 152/1997 con le modifiche del D.Lgs. 104/2022), che impone di indicare nella comunicazione in fase costitutiva del rapporto, l’inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro. In ogni caso tali informazioni devono essere obbligatoriamente fornite nel contratto di lavoro o nella lettera di assunzione, non essendo possibile lasciarle in bianco e rinviare semplicemente al CCNL o al contratto di 2° livello per individuarle, dato che non fanno parte di quelle per le quali (in base al D.L. 48/2023) è possibile fare tale rinvio.

SI RICORDA CHE

Per quanto in genere l’indicazione delle mansioni nel contratto di lavoro o nella lettera di assunzione non sia nella prassi molto esaustiva, è obbligo del datore di lavoro assegnare al lavoratore le mansioni indicate all’atto dell’assunzione. Per legge non c’è un obbligo di indicare in dettaglio le mansioni in questa fase se non, in applicazione dell’obbligo di informare il lavoratore (D.Lgs. 152/1997 con le modifiche del D.Lgs. 104/2022), che impone di indicare nella comunicazione in fase costitutiva del rapporto, l’inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro. In ogni caso tali informazioni devono essere obbligatoriamente fornite nel contratto di lavoro o nella lettera di assunzione, non essendo possibile lasciarle in bianco e rinviare semplicemente al CCNL o al contratto di 2° livello per individuarle, dato che non fanno parte di quelle per le quali (in base al D.L. 48/2023) è possibile fare tale rinvio.

RAPPORTO DI LAVORO

Demansionamento: obbligo di repêchage

ABSTRACT

L'obbligo di repêchage a fronte di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo giustifica l'attribuzione anche di mansioni inferiori, in mancanza di compiti equivalenti, purché in parte salvaguardino la professionalità del lavoratore e vi sia il suo consenso (a cura di Pietro Gremigni)

COMMENTO

Nell'ambito della disciplina dei licenziamenti individuali la legittimità di un recesso per gmo passa anche dall'aver effettuato l'obbligo del repêchage cioè di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti nel significato elaborato da una giurisprudenza di più di quarant'anni. La giurisprudenza ha sempre parlato di "impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito" (cfr., tra le principali, Cass. 10554/2003 e successive tra cui Cass. 9467/2016).

Il passaggio a mansioni inferiori, in caso negativo con prova a carico del datore di lavoro, è stato considerato ammissibile solo se si tratta dell'ultima possibilità per evitare la perdita del posto di lavoro e con il consenso del lavoratore.

In ogni caso l'offerta di mansioni inferiori doveva comportare l'onere da parte del datore di lavoro di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa (per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte), ma anche l'insussistenza di mansioni inferiori rientranti e compatibili con il bagaglio professionale del lavoratore. (cfr. Cass. n. 21579/2008, n 23698/2015).

Va rimarcato che per la giurisprudenza non è configurabile un obbligo del datore di lavoro di offrire al lavoratore tutte le mansioni anche quelle del tutto incompatibili con quelle svolte in precedenza dallo stesso. Diversa è invece l'eventuale offerta (facoltativa) di una posizione incompatibile sempreché ci fosse l'accordo del lavoratore per salvaguardare il posto di lavoro.

Repêchage e art. 2013 c.c.

Dobbiamo però chiederci a questo punto, se e come le cose sono cambiate con la modifica dell'art. 2103 del cod. civ.

Prima di approfondire la recente sentenza della Cassazione 10627/2024 va tenuto presente che la prospettiva di cui stiamo parlando è opposta a quella da cui parte l'art. 2103 del cod. civ. Quest'ultimo regola i limiti al potere discrezionale del datore di lavoro di variare le mansioni e i compiti dei lavoratori in un quadro di riorganizzazione dei fattori produttivi. L'obbligo del repêchage invece non è la causa del problema ma l'effetto della necessità di tagliare i posti di lavoro.

Alla luce di ciò e delle modifiche intervenute al concetto di mansione equivalente, l'obbligo di repêchage nell'ambito di una procedura di licenziamento individuale per Gmo rientra

nell'esclusivo ambito della fungibilità delle mansioni in concreto attribuibili al lavoratore. E ciò anche nella vigenza del nuovo testo dell'art. 2103 c.c., che non consente di giungere al punto di considerare come posizione utile ai fini del *repechage* quella che in nessun modo sia riferibile alla professionalità posseduta (Cass. 10627/2024).

In particolare, lo *ius variandi* come realizzazione del *repêchage* non può essere considerato adempiuto nemmeno a seguito di un'attività formativa in vista di funzioni o competenze del tutto differenti dal bagaglio formativo e professionale del lavoratore, appartenendo a diversa categoria (impiegatizia piuttosto che operaia).

La Cassazione, con sentenza 17036/2025, ha ribadito che l'obbligo datoriale di *repêchage*, anche ai sensi del nuovo art. 2103, comma 2, c.c., è limitato alla ricollocazione in mansioni inferiori compatibili con il bagaglio professionale di cui il lavoratore è dotato al momento del licenziamento e che non necessitano di una specifica formazione.

La giurisprudenza citata pare giungere alla conclusione che nell'attuare l'obbligo di *repêchage*, la possibilità di movimento da parte del datore di lavoro vada oltre le regole dell'art. 2103 cod. civ. Vanno cioè ricercate quelle mansioni, equivalenti o no che mantengano un nucleo di capacità e un insieme di esperienze analoghe alle precedenti.

Inidoneità sopravvenuta del lavoratore

L'art. 2103 del cod. civ. non si occupa direttamente del problema legato alla ricerca di nuove mansioni quando il lavoratore non è più idoneo per sopravvenute patologie fisiche o psichiche.

La riduzione delle capacità lavorative dovute ad es. a problemi di salute può incidere sugli assetti organizzativi e giustificare l'applicazione della citata norma del codice civile?

La risposta a nostro parere, è negativa, perché l'art. 42 del D.Lgs. 81/2008 prevede che il datore di lavoro in relazione ai giudizi del medico di cui all'art. 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, se possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

L'onere di provare la sussistenza di tali mansioni è a carico del lavoratore, mentre il datore di lavoro deve provare l'impossibilità di adibirlo. Invece, nell'ipotesi di licenziamento per gmo, l'onere di provare l'inesistenza di mansioni compatibili o fungibili grava sul datore di lavoro.

La norma, perciò, dovrebbe essere speciale rispetto a quella dell'art. 2103 e quindi rimanere applicabile senza le interferenze di quest'ultima. Soprattutto sulla possibilità di demansionare il lavoratore fino ad un livello inferiore, perché l'art. 2103 parla di modifiche degli assetti organizzativi sulla posizione del lavoratore e non viceversa.

Mansioni promiscue

Anche nel caso di mansioni promiscue, come abbiamo messo in evidenza, l'obbligo di ricollocare il lavoratore, prima di licenziarlo per soppressione del posto di lavoro, sussiste nei confronti dei compiti marginali rispetto ai quali vale anche l'assegnazione a mansioni inferiori (Cass. 13379/2017).

Ciò significa che il datore di lavoro può discostarsi dall'obbligo di osservare l'obbligo del *repêchage* nell'ambito di mansioni compatibili con l'esperienza del lavoratore, qualora possa fare questa verifica nell'ambito di mansioni assolutamente diverse ma riconducibili a quelle marginali o secondarie svolte in compiti promiscui.

Ad es. un autotrasportatore che saltuariamente svolge compiti di movimentazione e sistemazione dei carichi trasportati, in caso di soppressione del comparto aziendale dell'autotrasporto (l'impresa si rivolgerà a società esterne di logistica) occorre trovare una sistemazione in magazzino oppure nelle mansioni di movimentazione carichi, prima di licenziarlo.

Rifiuto del lavoratore

Anticipando il tema del successivo articolo, c'è da domandarsi in che modo il lavoratore può esprimere il proprio consenso alla collocazione lavorativa individuata dal datore.

Ricostruendo la giurisprudenza sia prima che dopo l'emanazione del job act, le pronunce dei giudici ammettono la possibilità del demansionamento anche in compiti totalmente diversi da prima pur di salvare il posto di lavoro, previo consenso del lavoratore.

Si ritiene che l'attuale versione dell'art. 2103 del cod. civ. imponga di come via obbligata la sede protetta nei termini indicato dal comma 6 di tale articolo.

SI RICORDA CHE

La mancata ricollocazione o l'omissione dell'obbligo di repêchage, fa sì che il recesso per gmo sia illegittimo. L'unica giustificazione dell'omessa ricollocazione da parte datoriale è l'inesistenza o impossibile ricerca di un posto di lavoro fungibile o il rifiuto del lavoratore, nei termini indicati.

RAPPORTO DI LAVORO

Demansionamento: consenso del lavoratore e casi particolari

ABSTRACT

Il demansionamento anche per più di un livello è ammissibile purché concordato in sede protetta e se motivato dal fine di salvare il posto di lavoro, oppure per acquisire diverse professionalità o infine per migliorare la condizione di vita (a cura di Pietro Gremigni)

COMMENTO

Come ulteriore ipotesi di declassamento a mansioni inferiori anche per più di un livello nonché di passaggio a retribuzioni inferiori, o perfino a cambio categoria legale, è possibile concordare con accordo individuale i mutamenti nelle sedi protette di conciliazione (art. 2113 cod. civ.) comprese le commissioni di certificazione dei contratti.

La condizione della validità di tali accordi è che il declassamento avvenga per raggiungere uno dei seguenti obiettivi alternativi:

- l’interesse del lavoratore alla conservazione dell’occupazione;
- l’acquisizione di una diversa professionalità;
- il miglioramento delle condizioni di vita.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell’associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Poche sono le sentenze di legittimità che ci risultano emesse dopo la riscrittura dell’art. 2103. Una di queste, molto recente (Cass. 9 ottobre 2024 n. 26320) ha sottolineato la retribuzione concordata al momento dell’assunzione non è riducibile neppure a seguito di accordo tra il datore e il prestatore di lavoro e che ogni patto contrario è nullo. Tuttavia, modifiche peggiorative della retribuzione sono possibili solo in caso di modifica di mansioni, qualora concordate, con determinati presupposti, e formalizzate esclusivamente in sede protetta, a pena di nullità in forza dell’art. 2103 c.c. 6° comma.

L’accordo di riduzione della retribuzione è nullo per mancato rispetto delle formalità, poste dalla legge a tutela dei diritti sostanziali del lavoratore dall’art. 2103 c.c., come chiarito dalla sentenza; la Cassazione conferma il principio per cui la disciplina di cui all’art. 2103 c.c. (come modificato dall’art. 3 D.Lgs. n. 81/2015), secondo la quale possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento o della retribuzione nell’interesse del lavoratore alla conservazione dell’occupazione, all’acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita nelle sedi di cui all’art. 2113 c.c., ricomprende tutte le ipotesi di accordo per la riduzione della retribuzione, anche senza mutamento di mansioni o di livello di inquadramento.

In definitiva, una volta scelta la sede protetta e nel rispetto delle condizioni si può ridurre la retribuzione anche se non interviene alcuna modifica alle mansioni o all’inquadramento.

Presupposti

Perché il lavoratore possa acconsentire a farsi demansionare, è necessario che ricorra uno dei seguenti motivi che dovrà essere specificato nell'atto sottoscritto davanti alla relativa commissione:

- interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione: È la causale classica del demansionamento con riduzione della retribuzione come alternativa al licenziamento e può avere carattere temporaneo legato alla situazione di crisi.
- acquisizione di una diversa professionalità: Può nascere anche da un'esigenza del lavoratore di "riciclarsi" in professionalità anche inferiori alle precedenti, in vista di potenziali occasioni future;
- miglioramento delle condizioni di vita: occuparsi di compiti meno gravosi e impegnativi per dedicarsi di più alla propria vita familiare, oppure per tutelare meglio la propria salute in caso di fragilità.

L'accordo col lavoratore deve essere concluso in una delle citate "sedi protette": infatti la norma è stata dettata a tutela del lavoratore, a cui questi non può rinunciare, pena la invalidità dell'accordo. In altre parole, la formazione dell'accordo deve avvenire nell'ambito di contesti in cui la volontà negoziale del lavoratore si presuma tutelata da illegittime pressioni da parte del datore di lavoro (Corte di appello Milano 1974/2020).

Sedi protette

Il rinvio alle sedi protette di cui all'art. 2113 del cod. civ. fa riferimento alle seguenti sedi istituzionali in cui il lavoratore può disporre dei suoi diritti:

- davanti al giudice in caso di controversia;
- presso la commissione di conciliazione dell'ITL;
- davanti a una sede arbitrale o con conciliazione regolati dai contratti collettivi;
- le commissioni di certificazione, quali quelle istituite dagli enti bilaterali territoriali o nazionali; presso le Province; le Università; i consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Distacco del lavoratore

Il distacco regolato dall'art. 30 del D.Lgs. 276/2003 che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

Il distacco, oltre alla sussistenza dei normali requisiti richiesti e cioè l'interesse del distaccante e la temporaneità dell'operazione, necessita dell'ulteriore condizione del consenso del lavoratore distaccato.

La violazione di tale disposizione non comporta l'ordinaria sanzione della costituzione del rapporto in capo al distaccatario ma solo, eventualmente, il risarcimento del danno a favore del dipendente (Cass. 19415/2020).

il distacco comporta un mutamento di mansioni e questo si configura solo quando le nuove mansioni attribuite non siano equivalenti rispetto a quelle precedentemente svolte.

Questa è la configurazione interpretativa prima dell'emanazione delle nuove regole col job act. Si ritiene che il D.Lgs. 276/2003 costituisca una norma speciale rispetto al nuovo art. 2103 del cod. civ. e come tale il "mutamento di mansioni" significa essere adibito a compiti non inerenti all'esperienza professionale del lavoratore.

Il consenso reso da quest'ultimo diventa quindi l'elemento imprescindibile per la legittimità

dell'istituto.

La legge non prevede alcuna forma particolare per il consenso. Innanzitutto, è consigliabile un'apposita comunicazione scritta da far firmare per accettazione; visto le premesse, non è possibile applicare il comma 6 dell'art. 2103 anche se ciò determina una criticità non da poco, in parte compensata dalla natura temporanea della durata del distacco.

Secondo poi altre sentenze di Cassazione, se le mansioni non sono almeno equivalenti a quelle di origine, cioè se quanto scritto nella lettera non trova riscontro nella realtà, il consenso non vale. Il giudice del merito può annullare il distacco se le mansioni sono illegittimamente modificate in pejus (Cass. 12126/2002). Se il provvedimento è illegittimo, il lavoratore ha diritto non solo al risarcimento del danno, ma anche ad essere riammesso presso la precedente sede di lavoro (Cass. 9530/2002).

SI RICORDA CHE

L'accordo in sede protetta non può stabilire un livello retributivo inferiore al parametro minimo della retribuzione sufficiente di cui all'art. 36 della Cost. La retribuzione costituisce il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore che ha diritto ad un compenso proporzionato alla quantità e qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente a garantire a lui ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa (art. 36 Costituzione). Di regola i giudici fanno coincidere la retribuzione equa e sufficiente ai minimi contrattuali previsti dal CCNL di riferimento.